

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2026

**Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia**

TABLA DE CONTENIDO

1. CONTEXTO	2
3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	15
4. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS SERVIDORES	17
5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	24
6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	25
6.1. Objetivos	25
6.2. Interrelación de módulos, componentes y rutas de creación de valor	26
6.3. Desarrollo de los módulos del Programa de Talento Humano	27
6.4. Desarrollo de los módulos del Programa de Talento Humano	27
7. ALCANCE	31
8. ACCIONES Y CRONOGRAMA	31
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
10. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN	34

1. CONTEXTO

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – SDSCJ se formula como un instrumento estratégico de gestión institucional, orientado a fortalecer de manera integral las capacidades humanas, técnicas, organizacionales y éticas del talento humano, reconociéndolo como el activo estratégico y factor crítico de éxito para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público.

El PETH se estructura en coherencia con el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, adoptado mediante el Acuerdo 927 de 2024, dentro de los Objetivos estratégicos se establecen en el artículo 2 como visión de ciudad a Bogotá como la ciudad del bien-estar, la igualdad de oportunidades y la confianza, sustentada en una administración pública cercana, efectiva, transparente y orientada a resultados, con la ciudadanía como centro de la acción pública y en el artículo 5 “Bogotá avanza en seguridad: Bogotá debe ser una ciudad en la que cada uno pueda vivir sin miedos, y sin necesidades, en donde todos sus habitantes se puedan desplazar tranquilamente en los ámbitos urbano, rural y regional; disfrutar del espacio público, vivir, trabajar y soñar sin restricciones; donde especialmente las mujeres, los niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidad, puedan caminar y moverse sin sentir miedo y no haya espacio para el accionar delincuencia y violento. Para ello, se debe construir una ciudad en la que se respete la vida, la diferencia, la propiedad y donde se construyan y fortalezcan lazos de confianza y convivencia entre las personas, así como entre la ciudadanía y sus instituciones. De esta manera se garantiza el bienestar de las personas y el desarrollo del potencial de la ciudad.”

En ese sentido la Administración Distrital, a través de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, teniendo en cuenta el marco de sus competencias legales, está desarrollando un proyecto con vocación interinstitucional que permita, tal como lo indica el Plan Distrital de Desarrollo, contribuir a la prevención y control de hechos delictivos, el mejoramiento del orden y el fomento de actividades para la apropiación del espacio público, reconociendo de manera explícita que el fortalecimiento del talento humano del Distrito es un factor estratégico indispensable para garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos, el cumplimiento de las metas institucionales y la consolidación de un gobierno que genere credibilidad, legitimidad y confianza ciudadana. Esta apuesta se materializa, entre otros, a través del objetivo estratégico distrital “Bogotá confía en su gobierno”, el cual promueve el desarrollo de capacidades institucionales sólidas, servidores públicos competentes, motivados, íntegros y comprometidos, y una gestión pública basada en la evidencia, la eficiencia, la transparencia y la mejora continua.

De manera particular, el Plan Estratégico de Talento Humano de la SDSCJ se articula directamente con estos objetivos distritales, concibiendo la planeación estratégica del talento humano como un eje habilitador transversal para el logro de los objetivos misionales del Sector

Seguridad, Convivencia y Justicia, así como para la implementación efectiva del modelo de gobernanza y de gestión pública propuesto por el Plan Distrital de Desarrollo.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano es entendido como el corazón del modelo, en tanto hace posible la materialización de la misión, la visión y los objetivos estratégicos institucionales. En este sentido, el PETH se consolida como un mecanismo clave de direccionamiento, que orienta la gestión del talento humano a lo largo de todo el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), integrando los principios de mérito, integridad, diálogo social, gestión del conocimiento, innovación y mejora continua.

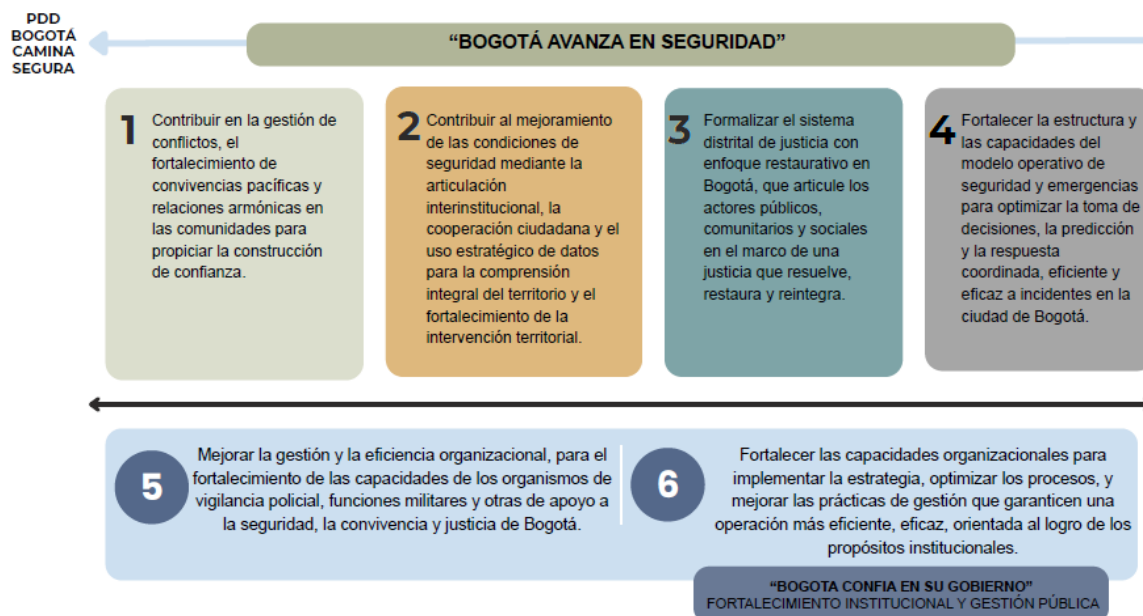
Así mismo, el PETH se soporta en procesos de medición y seguimiento a través de herramientas como el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, los resultados del FURAG, el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) y el Índice de Desempeño Institucional (IDI), lo que permite adoptar decisiones basadas en evidencia, identificar oportunidades de mejora, fortalecer de manera sostenida las capacidades institucionales y las políticas de gestión del talento humano.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en el marco orientador para la formulación e implementación de los planes que lo desarrollan de manera operativa y complementaria: Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales, de forma integrada, buscan:

- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos, en coherencia con la apuesta distrital por el bien-estar y la dignificación del empleo público.
- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, estratégicas y éticas requeridas para responder a los retos complejos de la seguridad, la convivencia y el acceso a la justicia en el territorio.
- Garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y protectores, que salvaguarden la integridad física, mental y social del talento humano y contribuyan a un desempeño sostenible.
- Consolidar una cultura organizacional de alto rendimiento basada en la integridad, el servicio a la ciudadanía, la corresponsabilidad, la confianza institucional y la orientación a resultados.

De esta manera, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia adopta una visión integral del talento humano como activo estratégico del Estado, reconociendo que el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo, el logro de los objetivos estratégicos institucionales y la generación de valor público para la ciudadanía dependen, en gran medida, de contar con servidores públicos capacitados, protegidos, motivados y alineados con los propósitos superiores de la Administración Distrital.

En coherencia con lo anterior, y atendiendo la nueva plataforma estratégica institucional, la Dirección de Gestión Humana orienta sus acciones al cumplimiento del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional: *Fortalecer las capacidades organizacionales para implementar la estrategia, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente, eficaz y orientada al logro de los propósitos institucionales*”, consolidando al Plan Estratégico de Talento Humano como el instrumento estructural que habilita la eficiencia organizacional, el fortalecimiento institucional y la confianza ciudadana.



Fuente: Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia – Dirección de Gestión Humana

Con el propósito de fortalecer las capacidades organizacionales, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente y orientada al logro de los propósitos institucionales, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia estructura sus metas estratégicas de talento humano a partir de tres premisas fundamentales, las cuales actúan como ejes habilitadores del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional.

En este marco, se priorizan las siguientes metas estratégicas:

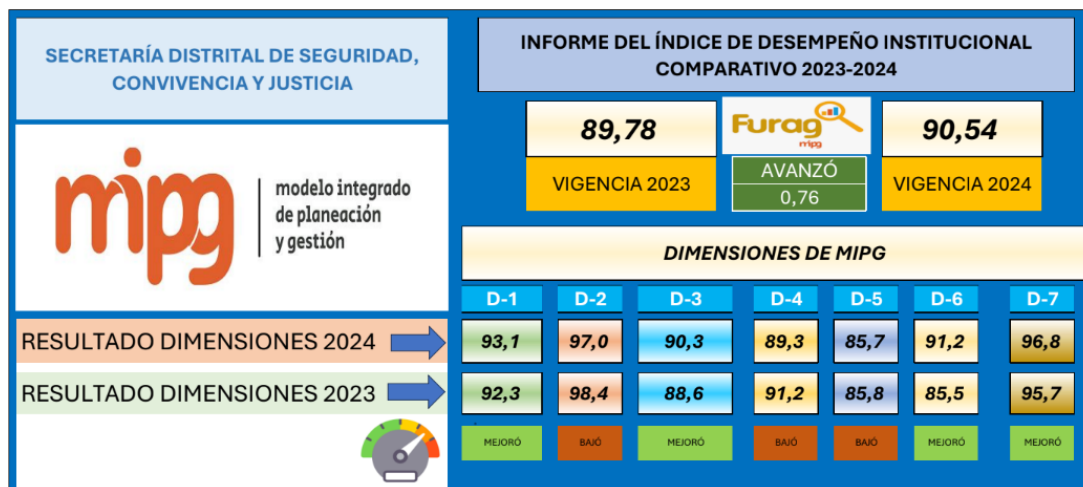
- Intervenir los resultados de la Medición de Cultura Organizacional realizada en la vigencia 2025**, con el fin de implementar acciones orientadas a fortalecer la cultura institucional enfocada en el servicio y el alto rendimiento.

2. **Realizar de manera oportuna y cumpliendo la normatividad vigente**, los procesos de selección, evaluación y vinculación de candidatos que conformaran los empleos temporales de la Planta de Personal.
3. **Fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano** a través de la ejecución de sus planes operativos, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. ANTECEDENTES

Resultados FURAG 2024

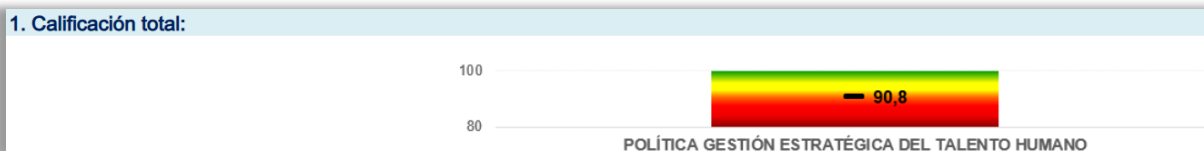
Los resultados del FURAG 2024 ubican a la Dimensión de Talento Humano en un puntaje de 93,1, manteniéndose en un nivel alto de desempeño y evidenciando la solidez de la gestión estratégica del talento humano. Aunque se presenta una leve variación frente a 2023, el resultado confirma la estabilidad de las prácticas implementadas y orienta la necesidad de fortalecer el seguimiento y la evaluación de impacto, con el fin de consolidar los avances a través del Plan Estratégico de Talento Humano y los planes operativos asociados.



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024-FURAG

Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG - FURAG 2025

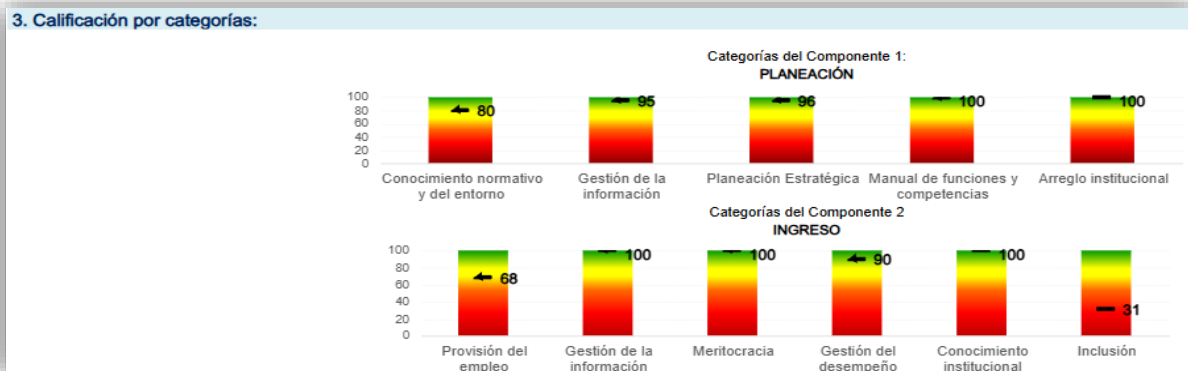
Teniendo en cuenta la aplicación del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano para la planeación 2026, en la vigencia 2025 se obtuvo un nivel de madurez de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano del 90,8% discriminado con las siguientes puntuaciones para cada uno de sus componentes:

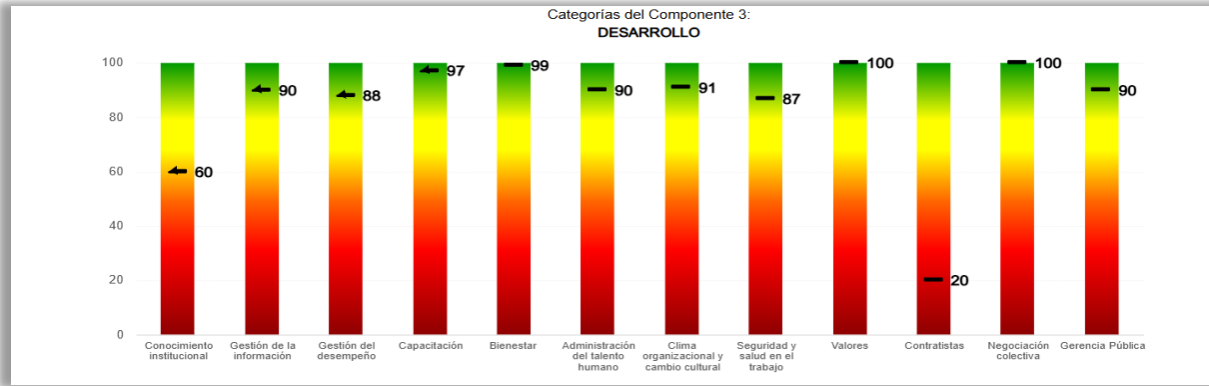


La política registra una calificación de 90,8 puntos sobre 100, lo que exige fortalecer de manera focalizada las acciones a cargo de Talento Humano, a través de la ejecución de los planes estratégicos y operativos, conforme a los resultados que se presentan a continuación:

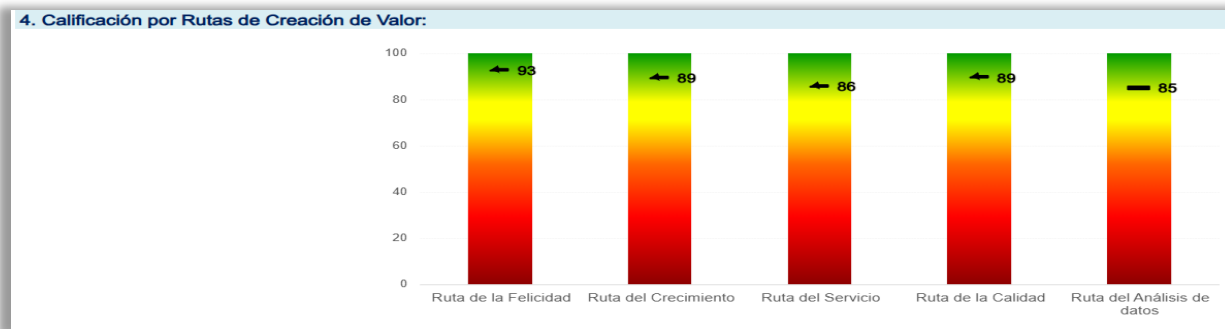


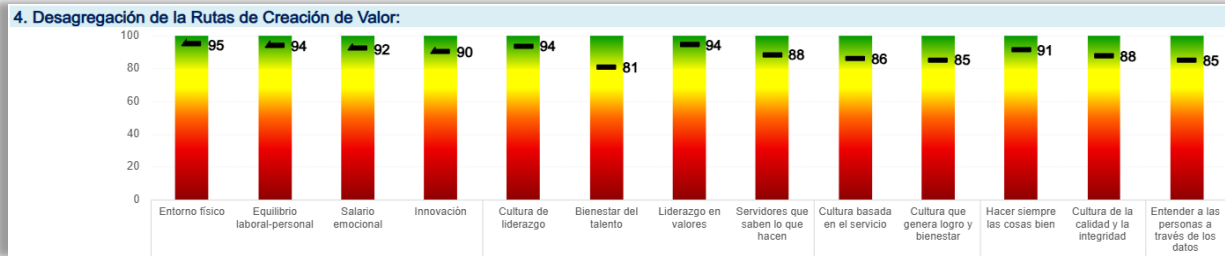
El análisis por componentes muestra que la entidad ha logrado resultados muy sólidos en Planeación (93,8) y Desarrollo (92,7), lo que refleja un esfuerzo consistente por organizar, fortalecer y acompañar el crecimiento del talento humano. Sin embargo, los resultados en Ingreso (80,9) y especialmente en Retiro (73,3) indican que aún existen oportunidades para mejorar la forma en que las personas se vinculan y culminan su relación con la entidad, lo cual invita a poner mayor énfasis en procesos más cercanos, estructurados y acompañados a lo largo de todo el ciclo de vida del servidor público.





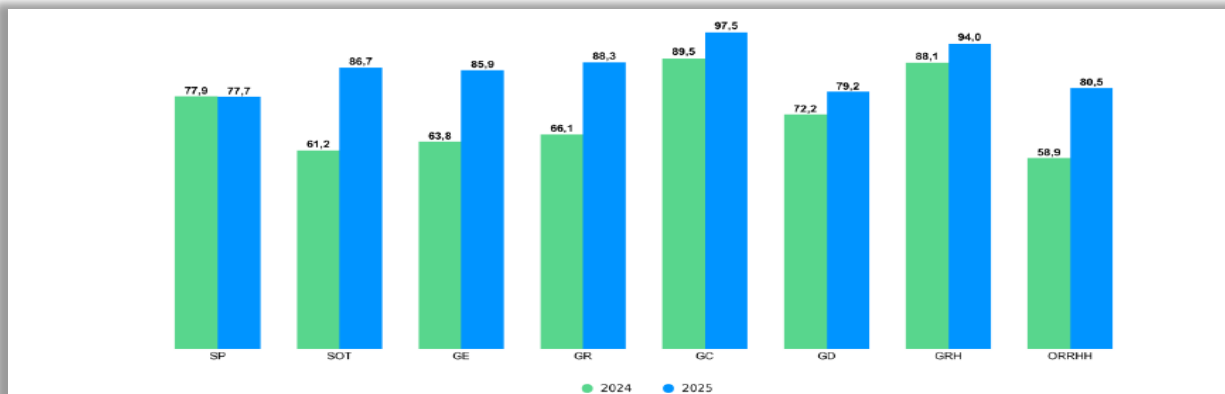
En conjunto, el análisis evidencia que la gestión del talento humano ha logrado consolidar avances significativos en las etapas de Planeación y Desarrollo, lo cual se refleja en altos niveles de madurez en la planeación estratégica, la formación, el bienestar y la promoción de valores institucionales. Estos resultados dan cuenta de una gestión orientada al fortalecimiento de las capacidades de los servidores y al acompañamiento de su desarrollo dentro de la entidad. Sin embargo, el análisis también evidencia retos persistentes en los componentes de Ingreso y Retiro, especialmente en aspectos relacionados con la provisión del empleo, el enfoque de inclusión, la desvinculación asistida y la gestión del conocimiento, lo que hace necesario equilibrar de manera integral el ciclo de vida del servidor público y fortalecer una gestión del talento humano más articulada, sostenible y centrada en las personas.





La calificación por Rutas de Creación de Valor evidencia un desempeño alto y equilibrado en la gestión del talento humano, destacándose la Ruta de la Felicidad (93) como la mejor valorada, lo que refleja avances en bienestar, motivación y clima laboral. Las Rutas del Crecimiento (89) y de la Calidad (89) muestran resultados sólidos asociados al desarrollo de capacidades y a la mejora continua, mientras que la Ruta del Servicio (86) y la Ruta del Análisis de Datos (85), aunque en niveles favorables, señalan oportunidades de fortalecimiento para consolidar una gestión más orientada al valor público, la toma de decisiones basada en evidencia y la excelencia en la prestación del servicio.

Resultados Índice de Desarrollo Civil Distrital – IDSCD



Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital -2024 vs 2025.

Tabla de equivalencias:

	P	OT	GE	GR	GP	GD	GRH	OFRH
NOMBRE DEL SUBSISTEMA	Planificación	Organización del trabajo	Gestión del Empleo	Gestión del Rendimiento	Gestión de la Compensación	Gestión del Desarrollo	Gestión de las Relaciones Humanas	Organización de la Función de los Recursos Humanos

Fuente: Informe de resultados obtenidos en la medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD)

La SDSCJ presenta un desempeño alto y consistente en el desarrollo del servicio civil distrital, con fortalezas destacadas en compensación, relaciones humanas y rendimiento, y oportunidades estratégicas en planificación prospectiva, desarrollo del talento y cierre del ciclo de vida del servidor, insumos clave para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

De manera general esto es:

Subsistema	Resultado	Nivel	Aspectos clave	Recomendación
Planificación	77,7	Alto	Planeación del talento alineada, con retos en eficiencia y uso estratégico de información.	Fortalecer SIDEAP, planeación prospectiva y automatización del análisis de planta.
Organización del Trabajo	86,7	Alto	Mejora significativa en estructura, roles y coordinación funcional.	Actualizar manual de funciones y documentar memoria organizacional.
Gestión del Empleo	85,9	Alto	Avances en ingreso y mérito; brechas en percepción de los servidores.	Consolidar inducción integral, movilidad interna y desvinculación asistida.
Gestión del Rendimiento	88,3	Alto	Evaluación del desempeño fortalecida, con bajo uso estratégico de resultados.	Implementar retroalimentación continua y reconocimiento basado en desempeño e impacto.
Gestión de la Compensación	97,5	Muy alto	Uno de los mejores desempeños; fuerte salario emocional e incentivos.	Mantener y profundizar flexibilidad laboral y medición de impacto.
Gestión del Desarrollo	79,2	Alto	Avances en capacitación, con brechas en fortalecimiento de capacidades funcionales.	Potenciar Aula del Saber, comunidades de práctica y enfoque de género.
Relaciones Humanas	94,0	Muy alto	Clima laboral y bienestar consolidados; diálogo social fortalecido.	Integrar enfoques de diversidad, sostenibilidad y programas ALDAS.
Organización de la Función de RR. HH.	80,5	Alto	Mayor madurez de la función de talento humano, con retos de liderazgo.	Fortalecer liderazgo adaptativo y gestión del conocimiento.

Observaciones Oficina Control Interno

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Estratégico de Talento Humano reconoce los resultados de la Auditoría Interna realizada por la Oficina de Control Interno (OCI) como un insumo clave para la identificación de brechas de capacidad institucional asociadas al desempeño del talento humano.

Las observaciones y acciones derivadas de la auditoría no se interpretan únicamente como incumplimientos operativos, sino como señales estratégicas sobre debilidades en competencias, roles, prácticas de autocontrol y gestión del conocimiento, aspectos que inciden directamente en la efectividad de la gestión del talento humano. En este sentido, los resultados de la auditoría permiten identificar líneas de acción prioritarias que orientan el fortalecimiento integral de la gestión del talento humano, a partir de una lectura estructural de las capacidades institucionales.

Planeación del talento humano: Los resultados de la auditoría evidencian la necesidad de fortalecer la planeación del talento humano en coherencia con las cargas reales de trabajo, los procesos críticos y los riesgos institucionales, optimizando la asignación de funciones y responsabilidades, así como el fortalecimiento de la planeación con enfoque en riesgos operativos y de control.

Desarrollo de competencias: Las observaciones recurrentes asociadas a incumplimientos y debilidades de seguimiento reflejan brechas en competencias técnicas, normativas y comportamentales que exigen priorizar programas de capacitación en gestión por procesos, control interno, planeación, seguimiento y gestión documental

Gestión del desempeño: Las acciones derivadas de las observaciones evidencia la necesidad de fortalecer la relación entre desempeño individual, cumplimiento de compromisos y resultados institucionales, lo cual se traduce en la actualización del procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral con el objetivo de incluir mecanismos para vincular compromisos derivados de auditoría a acuerdos de desempeño y fortalecer el seguimiento periódico al cumplimiento de responsabilidades funcionales.

Gestión del conocimiento: La reiteración de observaciones similares indica debilidades en la sistematización y transferencia del conocimiento institucional, lo que requiere incorporar las lecciones aprendidas derivadas de auditorías, socializar buenas prácticas y aprendizajes institucionales.

Clima Laboral

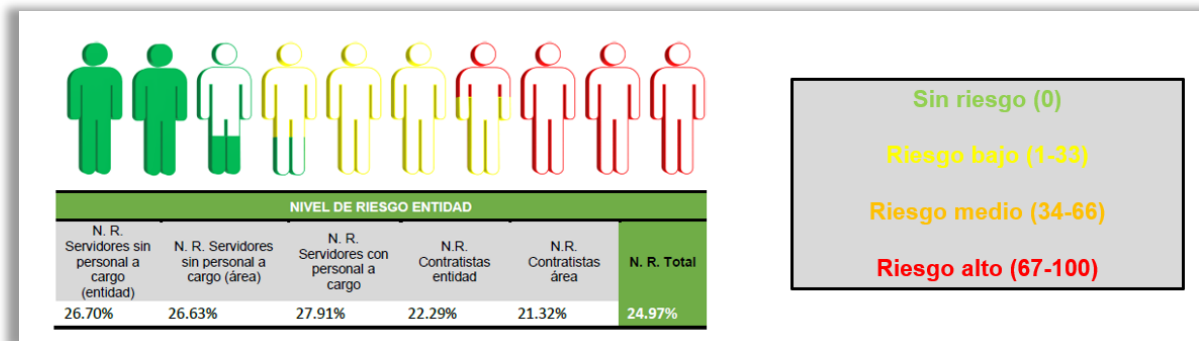
El objetivo de la medición del clima laboral en la entidad es determinar el nivel de riesgo asociado al clima organizacional y a la calidad de vida en el trabajo de los servidores públicos, así como al ambiente organizacional de los contratistas, con el propósito de orientar su gestión y fortalecer los procesos de mejora continua.

El instrumento se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico.

Cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente.

EJE	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	PROPOSITO DE VIDA	RELACIONES INTERPERSONALES	CONOCIMIENTO DE FORTALEZAS PROPIAS
FACTORES	Satisfacción e integración en el trabajo	Desarrollo personal	Comunicación	Liderazgo
	Motivación	Administración del tiempo	Trabajo en equipo	Manejo de conflictos
	Salario emocional/Beneficios adicionales	Autoevaluación	Redes de apoyo	Empoderamiento
	Seguridad en el trabajo	Integridad	Reconocimiento del trabajo de otros	Administración del talento humano
	Remuneración	Autonomía	Moobing	Autogestión
	Burnout	Actitud	Sentido de pertenencia	Bienestar logrado a través del trabajo

Resultados globales



Fuente: Informe de Resultados Medición Clima Laboral

La gráfica evidencia que el nivel de riesgo global de la entidad se ubica en 24,97 %, lo cual corresponde a un riesgo bajo, de acuerdo con la escala establecida. Este resultado indica que, en términos generales, el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo presentan condiciones favorables; no obstante, se identifican señales que requieren seguimiento preventivo para evitar su evolución hacia niveles de riesgo medio.

Al analizar los resultados por tipo de vinculación y rol, se observa que los servidores con personal a cargo presentan el mayor nivel de riesgo (27,91 %), seguidos por los servidores sin personal a

cargo, tanto a nivel entidad (26,70 %) como por área (26,63 %). Esta situación sugiere que las responsabilidades asociadas a la gestión de equipos, la toma de decisiones y la presión por el cumplimiento de resultados pueden incidir de manera más significativa en la percepción del clima laboral.

En contraste, los contratistas registran niveles de riesgo inferiores, tanto a nivel entidad (22,29 %) como por área (21,32 %), lo cual podría estar relacionado con diferencias en las expectativas frente a la entidad por su tipo de vinculación, el alcance de las obligaciones y la temporalidad del vínculo laboral, según los resultados de la medición.

En conjunto, los resultados reflejan un clima organizacional funcional, con predominio del riesgo bajo en todos los grupos analizados. Sin embargo, la concentración de mayores niveles de riesgo en los servidores, especialmente en aquellos con personal a cargo, evidencia la necesidad de fortalecer acciones orientadas al liderazgo, la gestión del estrés, el equilibrio entre cargas laborales y bienestar, y el acompañamiento psicosocial, como parte de las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano.

Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial

En cumplimiento de la normatividad vigente y como parte del desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia realizó en la vigencia 2024 la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, con el propósito de identificar y analizar los factores intralaborales, extralaborales e individuales que inciden en el bienestar, la salud mental y el desempeño del talento humano, y orientar la definición de acciones preventivas y de intervención institucional.

La evaluación se efectuó mediante la Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial, la cual contempla dos formas de aplicación según el perfil del cargo: la **Forma A**, dirigida a servidores y contratistas con funciones de dirección, coordinación, supervisión o roles profesionales y técnicos con mayor nivel de responsabilidad y autonomía; y la **Forma B**, aplicada a servidores y contratistas con funciones asistenciales, operativas o de apoyo. Esta diferenciación metodológica permite una lectura más precisa del riesgo psicosocial y soporta la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.

Los resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2024 evidencian la existencia de niveles de riesgo relevantes y persistentes en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, con especial concentración en los factores intralaborales, particularmente en los dominios de demandas del trabajo, demandas emocionales y recompensas, los cuales superan el umbral de riesgo prioritario para una proporción significativa de la población evaluada.

El análisis muestra que el 50% de los servidores y contratistas percibe las condiciones intralaborales como un riesgo significativo, situación que se intensifica en los cargos evaluados bajo la Forma B, donde más del 60% reporta niveles altos de riesgo, lo que refleja una mayor exposición en los niveles operativos y asistenciales. De manera consistente, la dimensión de demandas emocionales se consolida como el principal factor crítico, alcanzando niveles de riesgo cercanos al 70%, lo que evidencia una alta carga psicosocial asociada al cumplimiento de las funciones misionales.

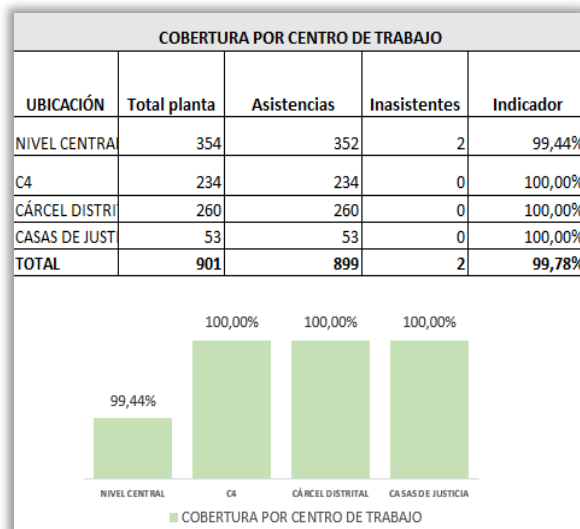
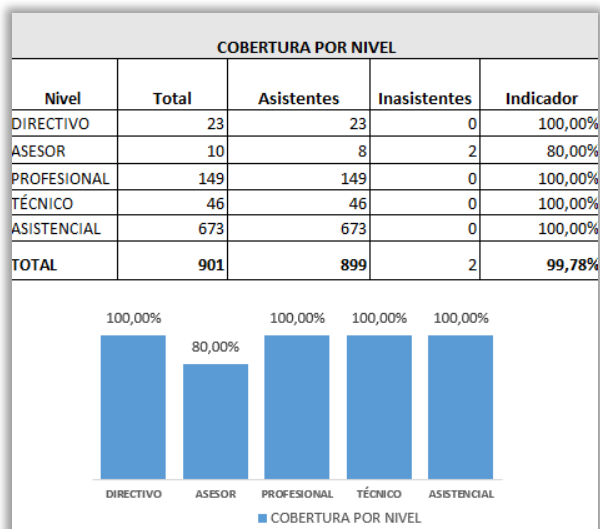
En el ámbito extralaboral, si bien los niveles de riesgo son moderados en comparación con los intralaborales, cerca de la mitad de la población evaluada identifica factores externos que afectan su bienestar, destacándose el desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda y las condiciones del entorno habitacional como elementos que amplifican el impacto del riesgo psicosocial y pueden incidir negativamente en el desempeño y la salud mental.

De manera complementaria, la presencia de síntomas asociados al estrés en más del 40% de los evaluados, principalmente de tipo fisiológico, confirma la materialización del riesgo psicosocial y su potencial impacto sobre la calidad de vida laboral, la productividad y la sostenibilidad del desempeño institucional.

En este contexto, los resultados constituyen un insumo estratégico para el Plan Estratégico de Talento Humano, al evidenciar la necesidad de fortalecer acciones integrales, preventivas y diferenciales orientadas a la gestión de cargas laborales, el desarrollo de competencias socioemocionales, el reconocimiento y la motivación, el liderazgo saludable y la conciliación de la vida laboral y personal. Así mismo, ratifican la obligatoriedad de implementar y hacer seguimiento efectivo al Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial, así como de realizar la evaluación con periodicidad anual, conforme a la normativa vigente, como mecanismo clave para proteger el bienestar del talento humano y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Encuesta de Satisfacción





*Resultados a 31 de diciembre de 2025

Los resultados evidencian un alto nivel de satisfacción, con un 93 % de calificación en “Excelente” y un 7 % en “Bueno”, sin registros en las categorías “Regular” ni “Malo” (0 %).

Este comportamiento confirma que la actividad desarrollada cumple plenamente con las expectativas de los participantes y genera una percepción positiva y homogénea, lo que valida la calidad del contenido, la metodología y la ejecución.

La cobertura por nivel jerárquico muestra un resultado excepcionalmente alto, con una cobertura total del 99,78 % (899 asistentes de 901 servidores):

- Directivo: 100 % de cobertura.
- Profesional: 100 % de cobertura.
- Técnico: 100 % de cobertura.
- Asistencial: 100 % de cobertura.
- Asesor: 80 % de cobertura, siendo el único nivel con inasistencias (2 servidores).

El análisis refleja una alta apropiación institucional y una adecuada estrategia de convocatoria y articulación interna, con participación transversal en casi todos los niveles.

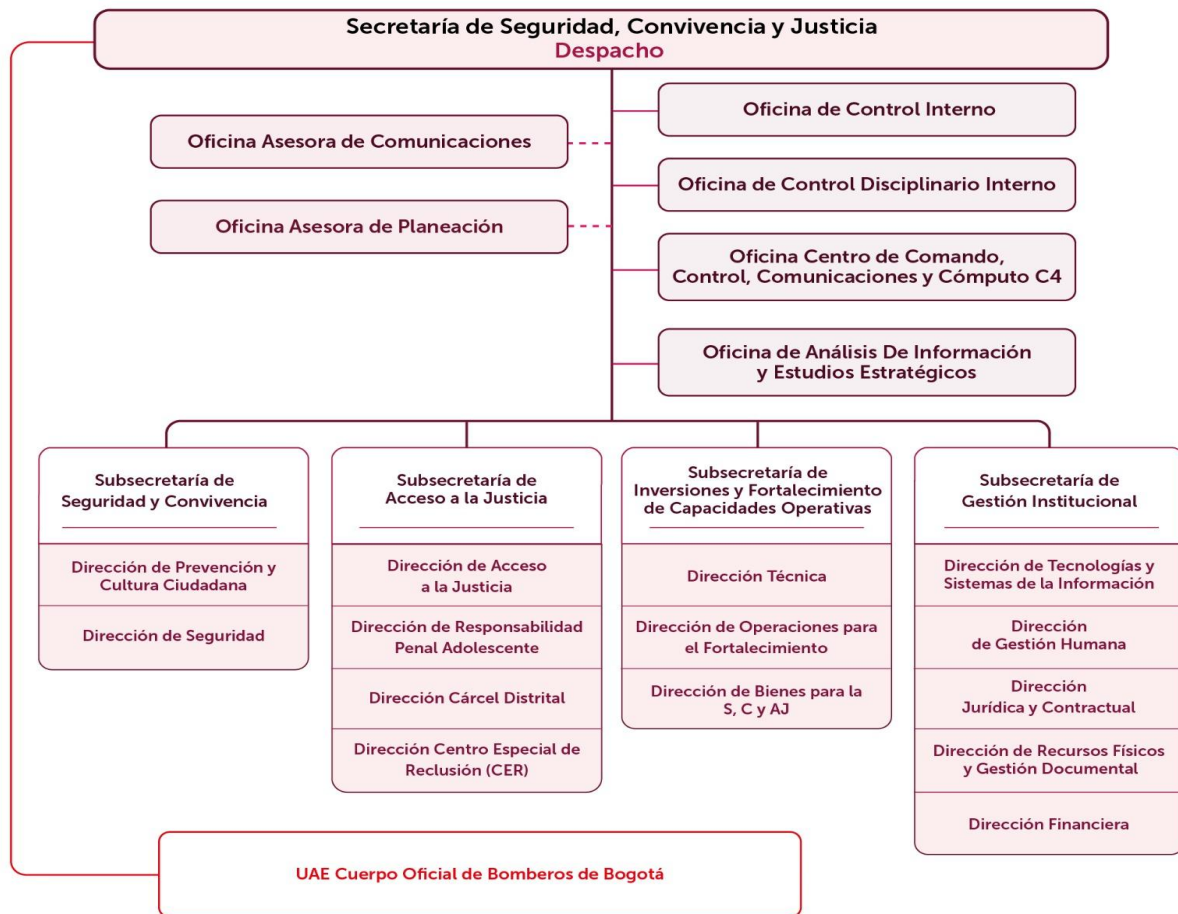
Desde la perspectiva territorial y operativa, la cobertura también es muy alta y equilibrada, alcanzando un 99,78 % total:

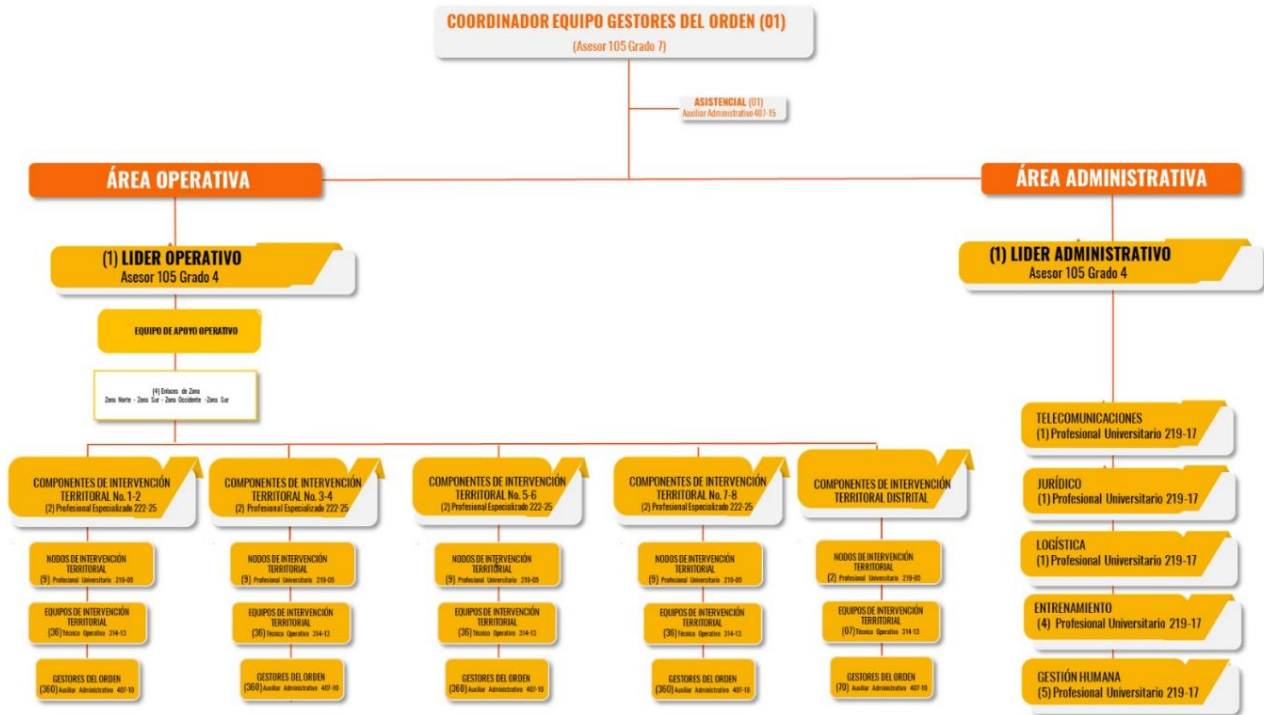
- C4, Cárcel Distrital y Casas de Justicia: 100 % de cobertura.
- Nivel Central: 99,44 %, con solo 2 inasistencias.

Estos resultados evidencian que las condiciones logísticas, operativas y de acceso fueron adecuadas incluso en centros con dinámicas complejas, lo que refleja una planificación efectiva y coordinada.

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia fueron establecidas mediante el Decreto 644 de 2025. Dicha estructura se presenta de manera esquemática en la siguiente ilustración:





EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

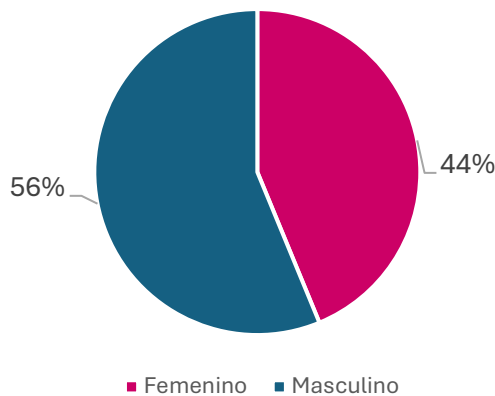
La planta permanente con corte a 31 de diciembre de 2025 está conformada por 900 empleos, que se encuentran distribuidos por niveles, así:

Nivel	Carrera Administrativa	LN R	Periodo de Prueba	Provisionalidad	Empleo Temporal	Periodo Fijo	Total General
Directivo	0	23	0	0	0	1	24
Asesor	0	9	0	0	0	0	9
Profesional	124	1	3	1	20	0	149
Técnico	22	0	3	0	21	0	46
Asistencial	471	0	33	38	130	0	672
Total	618	33	0	0	0	1	900

4. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS SERVIDORES

La recolección y análisis de toda la información sociodemográfica de las personas que componen la planta de personal de la entidad es un insumo fundamental para la orientación de acciones efectivas, incorporadas en los planes de Talento Humano, por tal motivo se presenta a continuación las gráficas de la caracterización de la planta de personal de la SDSCJ.

Sexo:

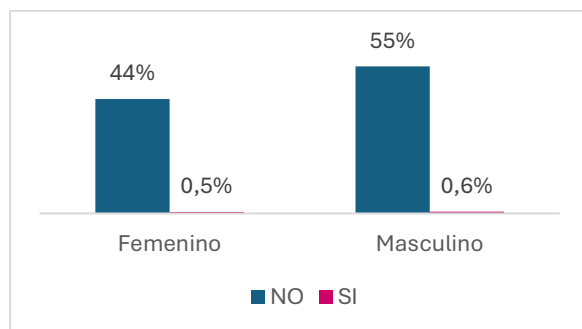


Sexo	No.	Proporción
Femenino	394	44%
Masculino	506	56%
Total general	900	100%

La planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia presenta una composición mayoritariamente masculina (56%), con una participación femenina significativa (44%), lo cual evidencia un entorno institucional mixto, con retos diferenciados en términos de equidad, conciliación, bienestar, desarrollo de carrera y gestión del conocimiento.

Esta distribución, en el marco del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, sugiere la coexistencia de dinámicas laborales, cargas emocionales y riesgos ocupacionales diferenciados, que deben ser reconocidos explícitamente en los instrumentos de planeación del talento humano.

Discapacidad:



Discapacidad	Femenino	Masculino	Total	Proporción
NO	389	500	889	98,78%
SI	5	6	11	1,22%

La caracterización de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia

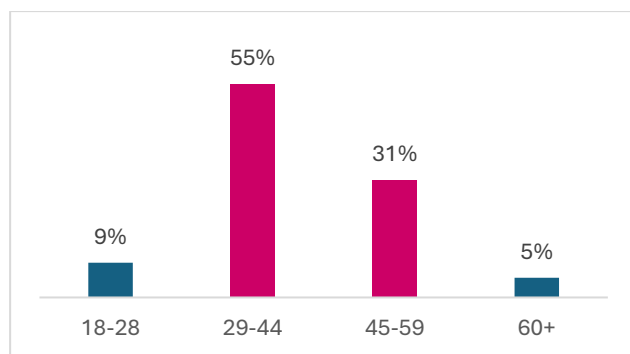
y Justicia evidencia que el 1,3% de los servidores públicos (11 personas) reporta alguna persona con discapacidad, mientras que el 98,7% no presenta esta condición.

Si bien el porcentaje de servidores públicos identificados con discapacidad es bajo, este resultado se encuentra condicionado al proceso de autorreconocimiento y a la información formalmente certificada por las EPS. En este marco, la entidad fortalecerá la actualización de la caracterización sociodemográfica como acción estratégica del Plan Estratégico de Talento Humano, con el propósito de mejorar la identificación de estas condiciones y avanzar en una gestión del talento humano inclusiva, en coherencia con el Decreto 2011 de 2017.

Edad:

Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.
20	1	30	31	40	37	50	15	60	6
21	1	31	28	41	27	51	27	61	7
22	3	32	30	42	41	52	19	62	5
23	3	33	35	43	30	53	16	63	9
24	3	34	29	44	29	54	14	64	7
25	11	35	28	45	34	55	12	65	6
26	16	36	29	46	22	56	8	66	3
27	15	37	43	47	26	57	6	67	1
28	28	38	29	48	29	58	12	68	1
29	27	39	26	49	25	59	9	69	1

Grupo Etario:

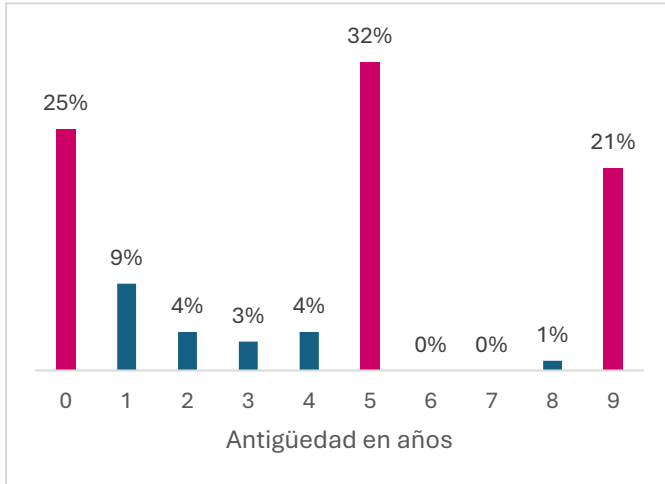


Grupo Etario	No. De Servidores	Proporción
18-28	81	9%
29-44	499	55%
45-59	274	31%
60+	46	5%
Total general	900	100%

La estructura etaria de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia evidencia una concentración mayoritaria de servidores en edades productivas, lo cual representa una fortaleza institucional, pero también plantea retos estratégicos en términos de sostenibilidad del conocimiento, relevo generacional y bienestar laboral.

La distribución por grupos etarios se caracteriza por una alta participación del grupo de 29 a 44 años (55%), seguido por el grupo de 45 a 59 años (31%), mientras que los grupos de 18 a 28 años (9%) y 60 años o más (5%) presentan una menor representación.

Antigüedad en la entidad:

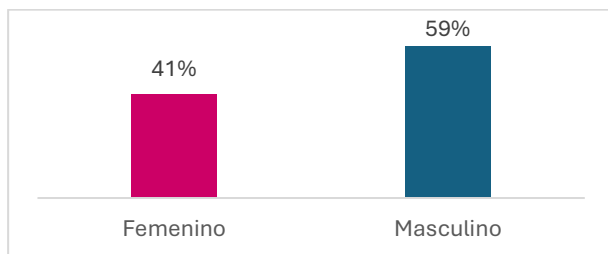


Antigüedad en Años	No. Servidores	Proporción
0	223	25%
1	82	9%
2	33	4%
3	28	3%
4	39	4%
5	290	32%
6	4	0%
7	4	0%
8	6	1%
9	191	21%
Total general	900	100%

La antigüedad de la planta de personal evidencia una combinación entre servidores de reciente vinculación y personal con trayectoria institucional. El 25% de los servidores presenta 0 años de antigüedad (aproximadamente 3 meses), correspondiente a la vinculación de los servidores públicos del modelo Gestores del Orden, lo que requiere fortalecer procesos de inducción y apropiación de la cultura institucional.

Así mismo, se destaca un grupo significativo de servidores con 5 y 9 años de permanencia, lo cual representa un activo estratégico en términos de conocimiento institucional y experiencia, que demanda acciones orientadas a la gestión del conocimiento y la transferencia de saberes, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional.

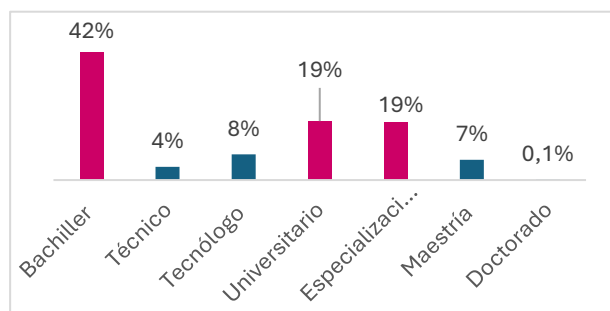
Edad de Pensión:



En Edad de Pensión	No. Servidores	Proporción
Femenino	26	41%
Masculino	38	59%
Total general	64	100%

En concordancia con esta distribución de la antigüedad, el análisis de los servidores en edad de pensión evidencia que, aunque representan una proporción reducida de la planta, concentran una trayectoria significativa y conocimiento institucional clave, lo que refuerza la necesidad de articular estrategias de gestión del conocimiento, transferencia de saberes y planeación del relevo.

Nivel de Escolaridad:

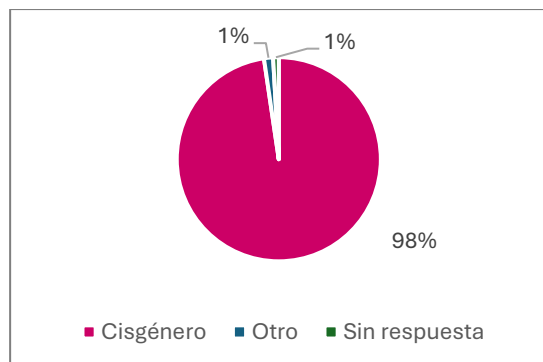


Nivel	No. Servidores	Proporción
Bachiller	378	42%
Técnico	39	4%
Tecnólogo	76	8%
Universitario	175	19%
Especialización	171	19%
Maestría	60	7%
Doctorado	1	0%
Total General	900	100%

La caracterización por nivel de escolaridad

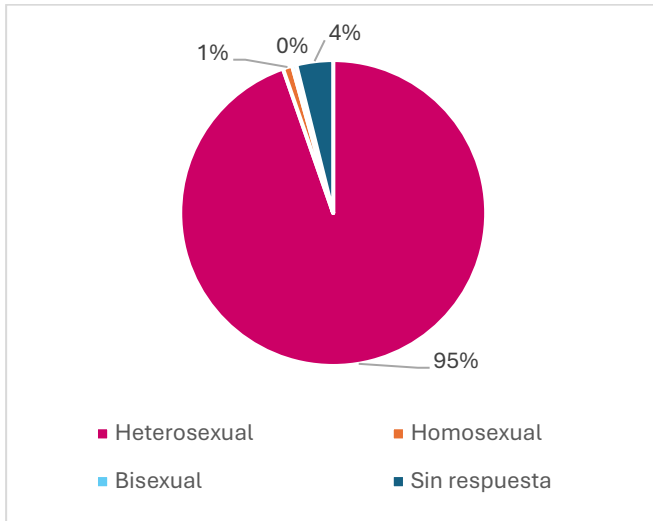
evidencia una planta de personal con una base amplia de formación básica y media, complementada por un porcentaje significativo de servidores con formación universitaria y de posgrado, lo cual constituye un soporte relevante para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo. Esta composición plantea el reto de fortalecer estrategias de cualificación, desarrollo de competencias y formación continua, orientadas a cerrar brechas, potenciar capacidades y alinear el talento humano con los objetivos estratégicos institucionales.

Identidad de Género:



Tipo de Identidad	No. Servidores	Proporción
Cisgénero	879	98%
Otro	13	1%
Sin respuesta	8	1%
Total General	900	100%

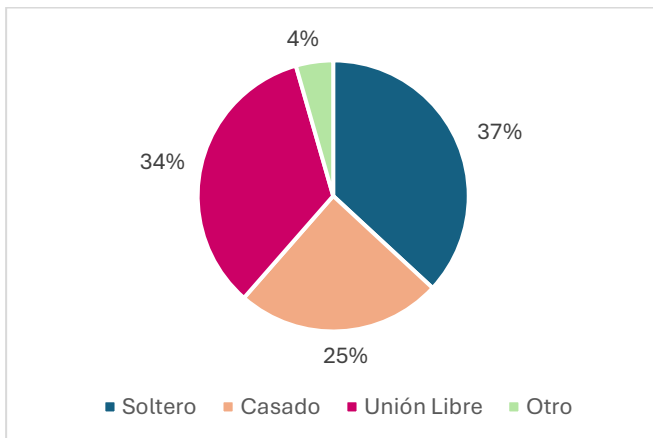
Orientación Sexual:



Orientación sexual	No. Servidores	Proporción
Heterosexual	852	95%
Homosexual	9	1%
Bisexual	4	0%
Sin respuesta	35	4%
Total General	900	100%

La caracterización de la planta de personal en términos de identidad de género y orientación sexual evidencia un entorno institucional diverso, con predominio de identidades cisgénero y la presencia de orientaciones e identidades diversas, lo cual refuerza la necesidad de consolidar un enfoque de inclusión, respeto por la diferencia y no discriminación. Este contexto demanda el fortalecimiento de una cultura organizacional segura e incluyente, así como la implementación de acciones de sensibilización y garantía de igualdad de trato y oportunidades.

Estado civil:

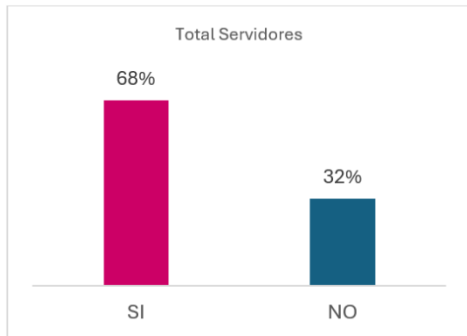


Estado Civil	No. Servidores	Proporción
Soltero	332	37%
Casado	221	25%
Unión Libre	307	34%
Otro	40	4%
Total General	900	100%

La composición de la planta de personal según el estado civil evidencia una diversidad de realidades familiares, en la que se destacan los servidores solteros (37%) y aquellos en unión libre (34%), seguidos por quienes se encuentran casados (25%). Esta distribución constituye un insumo relevante para comprender las dinámicas personales y familiares del talento humano y

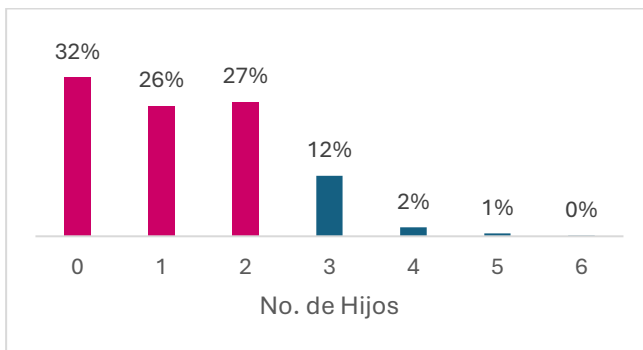
orientar la formulación de acciones de bienestar, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y enfoque diferencial.

Hijos:



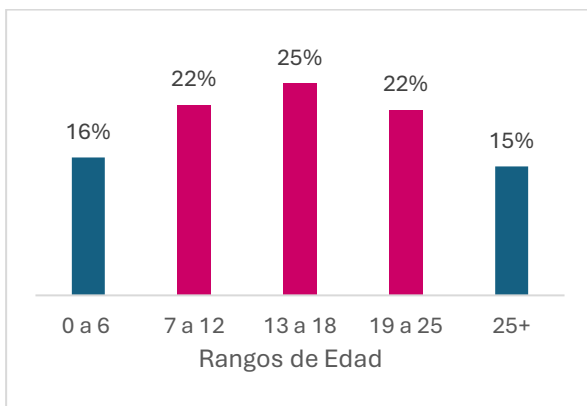
Tiene Hijos?	No. Servidores	Proporción
SI	612	68%
NO	288	32%
Total General	900	100%

Número de Hijos



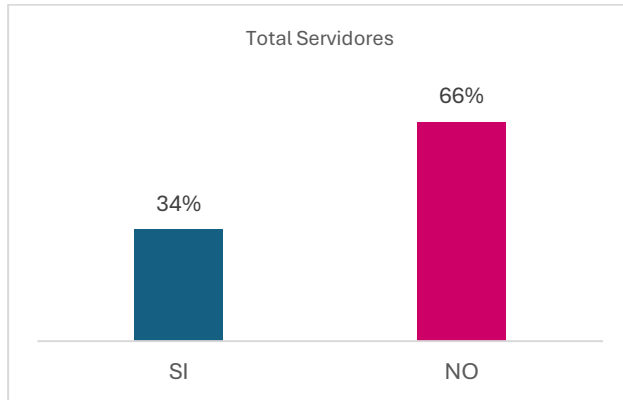
No. De Hijos	No. Servidores	Proporción
0	288	32%
1	236	26%
2	244	27%
3	110	12%
4	16	2%
5	5	1%
6	1	0%
Total general	900	100%

Grupo etario hijos



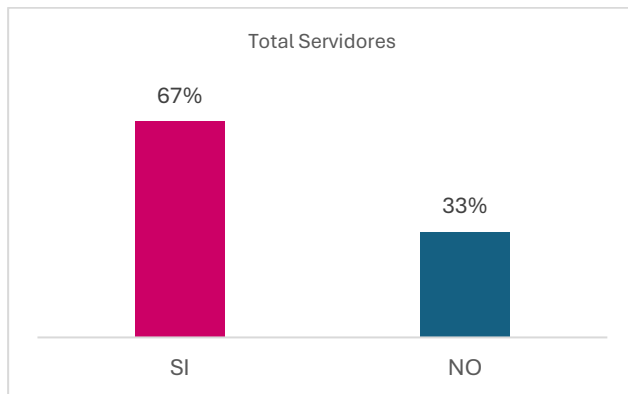
Rango	No.	Proporción
0 a 6	171	16%
7 a 12	236	22%
13 a 18	263	25%
19 a 25	230	22%
25+	160	15%
Total general	1060	100%

Condición de cuidador permanente:



Es cuidador permanente?	No. Servidores	Proporción
SI	304	34%
NO	596	66%
Total General	900	100%

Tenencia de mascotas



Tiene mascota?	No. Servidores	Proporción
SI	604	67%
NO	296	33%
Total General	900	100%

El análisis sociodemográfico de la planta de personal evidencia que el 68% de los servidores públicos (612 personas) tiene hijos, predominando los hogares con uno (26%) y dos hijos (27%), y con una mayor concentración de hijos en edades escolares y adolescentes (7 a 18 años, 47%), seguida del grupo de 19 a 25 años (22%). De manera complementaria, el 34% de los servidores públicos (304 personas) se reconoce como cuidador permanente, y el 67% (604 personas) reporta tenencia de mascotas, lo cual amplía la comprensión de las responsabilidades de cuidado y del entorno familiar y personal de los servidores. Este conjunto de variables constituye un insumo estratégico para la formulación de acciones diferenciales en materia de bienestar laboral, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y enfoque de cuidado, así como para la promoción de entornos laborales flexibles y protectores, en concordancia con los lineamientos en esta materia.

5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

En el marco del objetivo estratégico “*Fortalecer las capacidades organizacionales para implementar la estrategia, optimizar los procesos, y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente, eficaz, orientada al logro de los propósitos institucionales*” la Entidad en cumplimiento de las disposiciones internacionales, nacionales y distritales, desarrolla la Política de Talento Humana a través de 7 módulos, como se observa a continuación:

MÓDULO	OBJETIVO
 <p>Sistema de Información para la Planeación y Gestión del empleo</p>	<p>Diagnosticar, diseñar y ejecutar el programa de talento humano gestionando el empleo desde el ingreso, desarrollo y retiro completando el ciclo PHVA con la evaluación de este</p>
 <p>Bienestar, incentivos, estímulos y reconocimientos</p>	<p>Crear, mejorar y mantener óptimas condiciones que favorezcan el desarrollo integral de quienes laboran en la entidad, para elevar los niveles de satisfacción, orgullo, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación con el servicio que le compete a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.</p>
 <p>Secretaría en Familia</p>	<p>Contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida en familia de quienes laboran en la entidad.</p>
 <p>Formación y Capacitación</p>	<p>Desarrollar y fortalecer las competencias de quienes laboran en la entidad, mediante la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, con el fin de incrementar la eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional que trasciendan en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.</p>



Seguridad y Salud en el Trabajo

Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social de quienes laboran en la entidad, a través de actividades de prevención, promoción y participación, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, orientándolo a la mejora continua.



Hábitos saludables

Fortalecer comportamientos y conductas que promuevan hábitos saludables de alimentación, higiene y deporte, para prevenir y controlar enfermedades crónicas.



Secretaría Sostenible

Contribuir al cuidado y conservación del planeta, a través del fomento de buenas prácticas en el entorno laboral, familiar y de ciudad en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

6.1. Objetivos








- a. Crear, mejorar y mantener óptimas condiciones que favorezcan el desarrollo integral de quienes laboran en la entidad, para elevar los niveles de satisfacción, orgullo, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación con el servicio que le compete a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- b. Contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida en familia de quienes laboran en la entidad.
- c. Desarrollar y fortalecer las competencias de quienes laboran en la entidad, mediante la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, con

el fin de incrementar la eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional que trasciendan en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

- d. Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social de quienes laboran en la entidad, a través de actividades de prevención, promoción y participación, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, orientándolo a la mejora continua.
- e. Fortalecer comportamientos y conductas que promuevan hábitos saludables de alimentación, higiene y deporte, para prevenir y controlar enfermedades crónicas.
- f. Contribuir al cuidado y conservación del planeta, a través del fomento de buenas prácticas en el entorno laboral, familiar y de ciudad en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

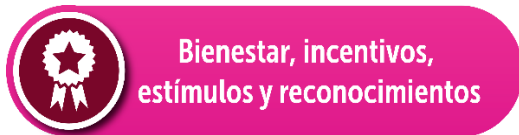
6.2. Interrelación de módulos, componentes y rutas de creación de valor

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla mediante siete módulos los cuales atienden directamente los componentes del ciclo de vida del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) y las rutas de valor (felicidad, crecimiento, servicio, calidad e información), tal como se visualiza en la siguiente ilustración:

MODULO	Componentes				Rutas de Valor				
	Planeación	Ingreso	Permanencia	Retiro	Felicidad	Crecimiento	Servicio	Calidad	Información
 Bienestar, incentivos, estímulos y reconocimientos	●	●	●	●	●	●	●	●	●
 Secretaría en Familia	●		●	●	●				●
 Formación y Capacitación	●	●	●	●	●	●	●	●	●
 Seguridad y Salud en el Trabajo	●	●	●	●	●				●
 Hábitos saludables	●		●		●				●
 Secretaría Sostenible	●		●		●				●
 Sistema de Información para la Planeación y Gestión del empleo	●	●	●	●	●		●	●	●

6.3. Desarrollo de los módulos del Programa de Talento Humano

Como se ha mencionado, este plan estratégico se desarrolla bajo los parámetros y premisas de la Política de Talento Humano, y las actividades y eventos definidos en los siete (7) módulos que lo conforman, así:



- Recreativas.
- Artísticas y culturales.
- Educación en artes y artesanías.
- Promoción de programas de viviendas, toda clase de servicios incluidos los financieros.
- Fortalecimiento del clima y la cultura organizacional.
- Apropiación de valores institucionales.
- Cambio organizacional.
- Adaptación laboral.
- Orientación al retiro.
- Asesoría en temas pensionales.
- Evaluación del desempeño.
- Incentivos, estímulos y reconocimientos (horarios flexibles, turnos compensados, día de cumpleaños, fechas especiales, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, trayectoria laboral y servicios prestados).
- Movilidad laboral (encargos, traslados, reubicaciones).
- Teletrabajo y trabajo en casa.

6.4. Desarrollo de los módulos del Programa de Talento Humano

Como se ha mencionado, este plan estratégico se desarrolla bajo los parámetros y premisas de la Política de Talento Humano, y las actividades y eventos definidos en los siete (7) módulos que lo conforman, así:



- Disponer de la información: Documentos de política pública, caracterización de quienes laboran en la entidad, Resultados del FURAG, de la evaluación de la gestión estratégica de talento humano – MIPG, del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital, encuestas, informes, resultado de la batería de riesgo psicosocial, acuerdos sindicales, etc.
- Diseñar y planear el Programa “Talento humano en una organización saludable”; Plan Estratégico de Talento Humano; Plan de Adquisiciones; Plan de vacantes; Plan de provisión de necesidades de talento humano; Plan Institucional de Capacitación – PIC; Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales; Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de intervención de clima organizacional; Plan de Desvinculación Asistida, Estudios de mejoramiento institucional; etc.
- Ejecutar acciones para el ingreso, desarrollo y retiro desde las áreas de registro, jurídica laboral y nómina.
- Evaluar a través de indicadores, control de riesgos, medición de satisfacción de los servicios, planes de mejora continua, ajustes, etc.



Bienestar, incentivos, estímulos y reconocimientos

- Recreativas.
- Artísticas y culturales.
- Educación en artes y artesanías.
- Educación formal
- Promoción de programas de viviendas, toda clase de servicios incluidos los financieros.
- Fortalecimiento del clima y la cultura organizacional.
- Apropiación de valores institucionales.
- Cambio organizacional.
- Adaptación laboral.
- Orientación al retiro.
- Asesoría en temas pensionales.
- Evaluación del desempeño.

- Incentivos, estímulos y reconocimientos (horarios flexibles, turnos compensados, día de cumpleaños, fechas especiales, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, trayectoria laboral y servicios prestados).
- Movilidad laboral (encargos, traslados, reubicaciones).
- Teletrabajo y trabajo en casa.



Secretaría en Familia

- Deportivas, recreativas y vacacionales.
- Artísticas y culturales.
- Día de la familia.
- Encuentro de parejas.
- Cursos y talleres.
- Atención psicosocial.
- Campañas informativas de beneficio familiar.
- Promoción y prevención de la salud en familia.
- Salas amigas de la familia lactante.




Formación y Capacitación

- Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y re-inducción.
- Diplomados, cursos, seminarios y talleres.
- Convenios educativos.
- Transferencia del conocimiento



Seguridad y Salud en el Trabajo

- Medicina Preventiva y del trabajo (Sistemas de vigilancia y apoyo de equipo psicosocial).
- Higiene y Seguridad Industrial.
- Estilos de trabajo y vida saludables.



Hábitos saludables

- Nutrición y alimentación saludable.
- Prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
- Lavado de manos.
- Salud visual, bucal y auditiva.
- Actividad física adecuada (deportes, acondicionamiento físico).
- Peso saludable.
- Salud mental.



Secretaría Sostenible

- Apoyar en la elaboración y ejecución del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA y el Plan de Movilidad Sostenible.
- El Teletrabajo y el trabajo en casa.
- Biciusuarios.
- Disminución del consumo de papel.
- Uso de herramientas tecnológicas.
- Horarios flexibles.

Las actividades programadas para cada vigencia se incorporan en la Matriz de Seguimiento de Actividades del Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”. F-GH850, con el propósito de asegurar el cumplimiento en la ejecución de estas.

En concordancia con la Plataforma Estratégica 2024 - 2027 de la Entidad y teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano 2025, se define el Plan de Gestión Estratégico de Talento Humano 2026, el cual se encuentra orientado a la intervención y fortalecimiento de las siguientes rutas de creación de valor:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
Ruta	Sub rutas	Puntaje
RUTA DEL CRECIMIENTO <i>“Liderando talento”</i>	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	81
RUTA DEL SERVICIO <i>“Al servicio de los ciudadanos”</i>	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS <i>“Conociendo el talento”</i>	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85

7. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la recolección de información relacionada con el ciclo de vida del servidor proveniente de diversas fuentes para desarrollar acciones orientadas a cimentar una cultura organizacional para la excelencia y a encaminar a la entidad para adaptarse a los cambios organizacionales, a través de los diferentes planes que lo integran. Por consiguiente, aplica a toda la población de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y contratistas, a este último grupo según aplique de acuerdo con la normatividad vigente.

8. ACCIONES Y CRONOGRAMA

MODULO	2026		
	ACTIVIDADES	FECHA	PRODUCTO
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	Elaborar los planes del proceso de gestión humana y presentar para aprobación ante las instancias respectivas, así: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de SST, Plan Estratégico de Talento Humano.	ENERO	Planes publicados en la página web de la entidad

MODULO	2026		
	ACTIVIDADES	FECHA	PRODUCTO
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	Realizar seguimiento al cumplimiento de los planes del proceso de gestión humana definidos en el Decreto 612 de 2018, Plan Estratégico de Seguridad Vial, Plan de equidad	ENERO - DICIEMBRE	Seguimientos efectuados
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	Verificar los formatos de hoja de vida del SIDEAP acorde con lo dispuesto en la Circular Externa 001 del DASCD de 18 de enero de 2021	ENERO - DICIEMBRE	Revisión de hojas de vida SIDEAP en aplicativo
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	Realizar de manera oportuna y cumpliendo la normatividad vigente, los procesos de selección, evaluación y Vinculación de Candidatos que conformaran los empleos temporales de la Planta de Personal	JULIO - DICIEMBRE	Planta Temporal Ocupada
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	Elaborar e implementar el plan de intervención de Cultura organizacional	FEBRERO - DICIEMBRE	Plan definido e implementado
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	Establecer e implementar el programa de desvinculación asistida	ENERO - DICIEMBRE	Plan definido e implementado
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	Formular y desarrollar el plan de gestión del rendimiento, con cada una de las etapas para la evaluación del desempeño para los servidores públicos de carrera administrativa, evaluación de gestión de los provisionales y de acuerdos de gestión de gerentes públicos	FEBRERO - DICIEMBRE	Plan definido e implementado

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Dirección de Gestión Humana cuenta con el formato “Matriz de Seguimiento al Plan de Talento Humano y POA” F-GH-850, en el cual se incorporan las actividades a realizar en cada vigencia desde los diferentes módulos y se articula con el Plan Operativo Anual (POA) de la dependencia.

Adicionalmente, de manera anual se actualizarán los instrumentos de MIPG, FURAG y el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD), que darán cuenta del estado de la gestión estratégica en la Entidad.

A continuación, se muestran los indicadores por medio de los cuales se ejecutará el seguimiento al cumplimiento del Plan anual de Estratégico de Talento Humano.

INDICADOR	DEFINICIÓN	VARIABLES	META EJECUCIÓN 2026
Eficacia	Porcentaje de planes de Gestión Humana elaborados y publicados plazos establecidos.	(Número de planes publicados presentados dentro de los plazos establecidos / Número de planes requeridos por el decreto 612 de 2018) × 100	100%
Eficacia	Porcentaje de seguimientos realizados a los planes del proceso de gestión humana definidos en el Decreto 612 de 2018.	(Numero de planes con seguimiento realizado/ Numero de Planes de gestión humana definidos en el Decreto 612 de 2018)x100	100%
Eficacia	Porcentaje de vacantes de Gestores del Orden cubiertas mediante proceso de selección y vinculación.	(Número de Empleos Temporales Vinculados / Número total de vacantes de la Plata Temporal) x100	80%
Eficacia	Porcentaje de hojas de vida validadas en SIDEAP	(Número de Hojas de vida validadas en el mes / Numero de hojas de vida actualizadas en SIDEAP por los servidores) X100	100%
Eficacia	Porcentaje de cumplimiento en la formulación y ejecución Plan de Intervención de Cultura Organizacional	(Número de actividades realizadas en el Plan de Intervención de Cultura /Numero de actividades programadas	100%
Eficacia	Porcentaje de cumplimiento en la formulación y ejecución el programa de desvinculación asistida	(Número de actividades realizadas en el programa de desvinculación asistida /Numero de actividades programadas	100%
Eficacia	Porcentaje de cumplimiento en la formulación y ejecución del plan de gestión del rendimiento	(Número de actividades realizadas en plan de gestión del rendimiento /Numero de actividades programadas	100%

10. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

En colaboración con la Oficina Asesora de Comunicaciones, este plan, una vez aprobado, será publicado en la página web Planes institucionales Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, para que sea de libre consulta, en cumplimiento de lo establecido por el Decreto 612 de 2018.

Elaboró: Karen Del Pilar Vargas Quijano – Contratista Dirección de Gestión Humana
Piedad Pardo Rodríguez – Contratista Dirección de Gestión Humana

Aprobó: Vilma Patricia Ferreira Lugo - Directora de Gestión Humana

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema "Portal MIPG" - <https://portalmipg.scj.gov.co>