



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA
BOGOTÁ, D. C.
2023**

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023**TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	3
1.1. NORMAS NACIONALES	3
1.2. NORMAS DISTRITALES	4
1.3. NORMAS SECRETARÍA GENERAL.....	4
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. GLOSARIO	4
4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA.....	6
5. PROVISIÓN DE LA PLANTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2022	12
6. REPORTE DE EMPLEOS DE CARRERA A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA (OPEC) A 31 DE DICIEMBRE DE 2022.....	13
7. VACANTES DEFINITIVAS EN LA PLANTA DE EMPLEOS	17
8. ESTRATEGIA GENERAL DE PROVISIÓN.....	18
9. TIEMPO ESTIMADO DE PROVISIÓN DE CONFORMIDAD CON EL TIPO DE VINCULACIÓN.....	19
10. MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN	19
11. VIABILIDAD PRESUPUESTAL	20

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

INTRODUCCIÓN

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, de conformidad con la normatividad que regule la materia deberá implementar el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad. La información que permite este análisis tiene corte a 31 de diciembre de 2022, permitiendo así planear las estrategias de provisión para la vigencia 2023.

De igual forma y conforme se indicó en la Resolución No. 660 de 2021 *“por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C”*, modificada por la Resolución No. 373 de 2022, estos Planes permiten gestionar el talento humano en forma estratégica, creando valor a través de la Ruta del Análisis de Datos establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, generando a la Entidad una fuente de información que impacta en el desarrollo, conocimiento y bienestar de los/las servidores/as.

El responsable de gestionar y presentar el Plan y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al procedimiento de Gestión Organizacional de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

1. MARCO NORMATIVO

1.1. NORMAS NACIONALES

- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Nacional 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, y los Decretos que lo adicionan o modifican.
- Circular No. 20191000000117 de 2019 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil *“Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”*

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

1.2. NORMAS DISTRITALES

- Decreto Distrital 101 de 2004 *“Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital”* y los Decretos que lo adicionan o modifican.
- Decreto Distrital 426 de 2016 *“Por el cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”*, modificado por los Decretos Distritales 332 y 367 de 2022.
- Decreto Distrital 140 de 2021 *“Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.”*, modificado por los Decretos Distritales 333 y 368 de 2022.

1.3. NORMAS SECRETARÍA GENERAL

- Resolución 660 de 2021, expedida por la Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., *“por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C”*, modificada por la Resolución 373 de 2022.

2. OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades de personal en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. a efectos de determinar las estrategias que permitirán la provisión de empleos vacantes durante la vigencia.

3. GLOSARIO

- **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso. (Ley 909 de 2004, artículo 27)
- **Concursos:** La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. (Ley 909 de 2004, artículo 29)
- **Convocatoria:** Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. (Decreto Nacional 1083 de 2015, artículo 2.2.6.3)
- **Encargo:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en la normatividad vigente. (Decreto Nacional 1083 de 2015, artículo 2.2.5.4.7)

- **Empleo Público:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado (Ley 909 de 2004, artículo 19).
- **Empleo Transitorio:** Empleo creado en la planta de personal cuya duración en el tiempo está sujeta al cumplimiento de una situación particular y concreta del empleado que lo desempeña. Este empleo no tiene vocación de permanencia (construcción propia)
- **Nombramiento en Período de Prueba:** La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente. (Ley 909 de 2004, artículo 31, numeral 5)
- **Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. (Ley 909 de 2004, artículo 23).
- **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo que se encuentra en proceso de selección por concurso de méritos. (construcción propia)
- **OPEC:** corresponde a la sigla de Oferta Pública de Empleos de Carrera, que corresponde al número con el cual se identifica el empleo vacante definitivamente ante el SIMO 4.0, el cual es administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y es el número con el que se identifica el empleo en los concursos abiertos o de ascenso que adelante dicha Entidad. (construcción propia)
- **Vacancia definitiva:** Un empleo se encuentra en vacancia definitiva cuando no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que lo desempeñe (construcción propia). Las causales que generan la vacancia definitiva de un empleo público se encuentran establecidas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, a saber:
 1. Por renuncia regularmente aceptada.
 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
 3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
 4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

- **Vacancia Temporal:** Un empleo se encuentra en vacancia temporal cuando el empleado que lo desempeña esté en una situación administrativa que lo separa temporalmente del servicio activo (construcción propia). Las causales que generan la vacancia temporal de un empleo público se encuentran establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, adicionado por el Decreto Nacional 770 de 2021, a saber:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.
8. Descanso compensado.

4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Durante la vigencia 2022, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá efectuó un rediseño, en el cual se modificó la Estructura Organizacional mediante Decretos Distritales Nos. 332 y 367 de 2022 y como consecuencia se modificó la Planta de Cargos, mediante Decretos Distritales Nos. 333 y 368 de 2022. A su vez, cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resolución No. 160 de 2021, modificado por las Resoluciones Nos. Nos. 039, 431, 374 y 572 de 2022.

Así las cosas, la Planta de cargos actual de la entidad es la siguiente:

Tabla No. 1 – Planta de cargos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. - SGAMB

DESPACHO DE ALCALDE MAYOR	
NIVEL DIRECTIVO	
Número de cargos	Denominación Del Empleo

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

1	Alcalde Mayor		
1	Subtotal Despacho del Alcalde		
NIVEL DIRECTIVO			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
1	Secretario de Despacho	020	09
1	Jefe de Oficina	006	06
3	Jefe de Oficina	006	08
3	Director Técnico	009	06
8	Subtotal Nivel Directivo		
NIVEL ASESOR			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
4	Asesor	105	05
2	Asesor	105	07
6	Subtotal Nivel Asesor		
NIVEL PROFESIONAL			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
1	Profesional Especializado	222	27
12	Profesional Especializado	222	21
1	Profesional Especializado	222	19
3	Profesional Universitario	219	18
4	Profesional Universitario	219	15
13	Profesional Universitario	219	13
1	Profesional Universitario	219	09
30	Profesional Universitario	219	05
8	Profesional Universitario	219	01
73	Subtotal Nivel Profesional		
NIVEL TÉCNICO			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
8	Técnico Operativo	314	20
2	Técnico Operativo	314	17
3	Técnico Operativo	314	16
3	Técnico Operativo	314	10
1	Técnico Operativo	314	05
17	Subtotal Nivel Técnico		
NIVEL ASISTENCIAL			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

1	Auxiliar Administrativo	407	27
11	Auxiliar Administrativo	407	24
1	Auxiliar Administrativo	407	17
1	Auxiliar Administrativo	407	14
1	Auxiliar Administrativo	407	13
3	Secretario Ejecutivo	425	27
1	Secretario	440	16
1	Secretario	440	11
20	Subtotal Nivel Asistencial		
125	Total Despacho del Alcalde Mayor		
DESPACHO DE LA SECRETARIA GENERAL			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
1	Secretario de Despacho	020	09
14	Asesor	105	05
3	Asesor	105	02
18	Subtotal Despacho		
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
3	Subsecretario de Despacho	045	08
3	Director Técnico	009	08
5	Director Técnico	009	07
6	Subdirector Técnico	068	06
3	Subdirector Técnico	068	05
4	Jefe de Oficina	006	06
24	Subtotal Nivel Directivo		
NIVEL ASESOR			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
1	Jefe Oficina Asesora	115	6
1	Subtotal Nivel Asesor		
NIVEL PROFESIONAL			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
1	Profesional Especializado	222	32
3	Profesional Especializado	222	30
27	Profesional Especializado	222	27
7	Profesional Especializado	222	25

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

20	Profesional Especializado	222	24
2	Profesional Especializado	222	22
29	Profesional Especializado	222	21
1	Profesional Especializado	222	20
3	Profesional Especializado	222	19
1	Profesional Especializado	222	04
58	Profesional Universitario	219	18
14	Profesional Universitario	219	15
16	Profesional Universitario	219	13
1	Profesional Universitario	219	11
2	Profesional Universitario	219	10
5	Profesional Universitario	219	09
15	Profesional Universitario	219	08
1	Profesional Universitario	219	05
3	Profesional Universitario	219	03
8	Profesional Universitario	219	01
217	Subtotal Nivel		
NIVEL TÉCNICO			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
1	Técnico Operativo	314	22
2	Técnico Operativo	314	20
10	Técnico Operativo	314	17
5	Técnico Operativo	314	16
2	Técnico Operativo	314	10
41	Técnico Operativo	314	09
15	Técnico Operativo	314	04
76	Subtotal Nivel Técnico		
NIVEL ASISTENCIAL			
Número de cargos	Denominación Del Empleo	Código	Grado
2	Auxiliar Administrativo	407	27
3	Auxiliar Administrativo	407	26
4	Auxiliar Administrativo	407	24
2	Auxiliar Administrativo	407	22
7	Auxiliar Administrativo	407	20
3	Auxiliar Administrativo	407	19
9	Auxiliar Administrativo	407	17
3	Auxiliar Administrativo	407	16
1	Auxiliar Administrativo	407	15

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

3	Auxiliar Administrativo	407	14
15	Auxiliar Administrativo	407	13
2	Auxiliar Administrativo	407	11
8	Auxiliar Administrativo	407	09
1	Auxiliar Administrativo	407	07
2	Auxiliar Administrativo	407	05
120	Auxiliar Administrativo	407	1
4	Secretario Ejecutivo	425	27
3	Secretario Ejecutivo	425	20
1	Secretario	440	18
2	Secretario	440	17
1	Secretario	440	16
1	Secretario	440	13
2	Secretario	440	09
7	Auxiliar Servicios Generales	470	7
3	Auxiliar Servicios Generales	470	5
2	Auxiliar Servicios Generales	470	3
1	Conductor	480	15
6	Conductor	480	14
2	Conductor	480	13
2	Conductor	480	9
3	Operario	487	20
1	Operario	487	17
15	Operario	487	13
241	Subtotal Nivel Asistencial		
559	Total Planta Global		
18	Total Planta Despacho del Secretario General		
125	Total Planta Despacho del Alcalde Mayor		
702	Total Planta		

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano

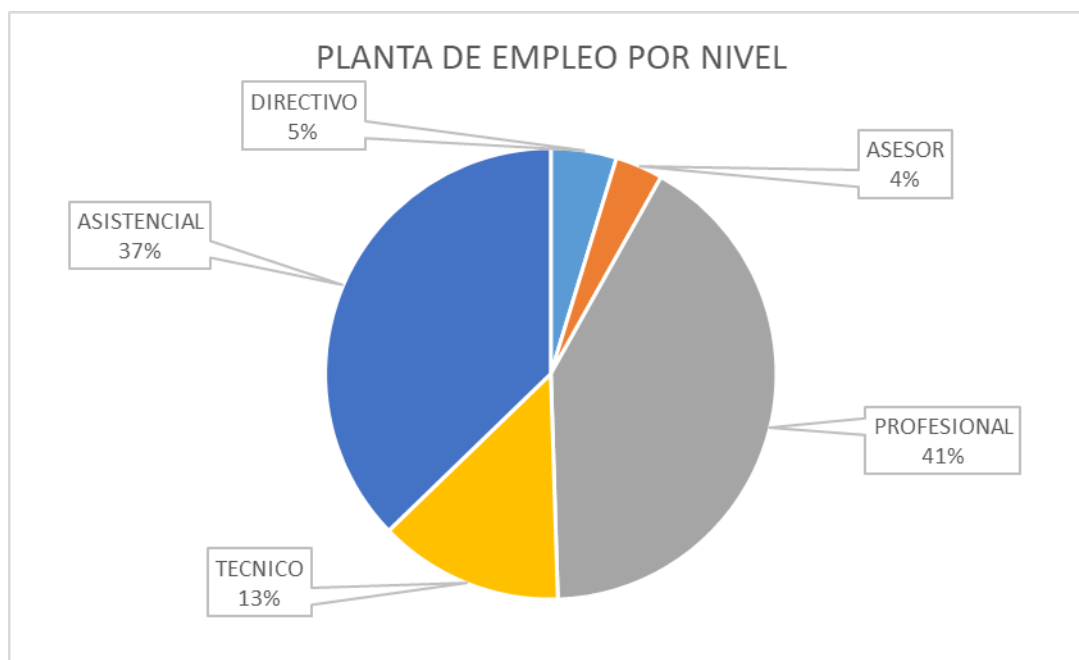
Según el nivel jerárquico, la composición de la planta es la siguiente:

Tabla 2 – Distribución de planta por nivel jerárquico

NIVEL JERARQUICO	No. TOTAL CARGOS
DIRECTIVO	34
ASESOR	24
PROFESIONAL	290
TECNICO	93

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

ASISTENCIAL	261
Total	702



Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano

En cuanto al tipo de empleo, la distribución de la planta es la siguiente:

Tabla 3 – Distribución de planta por tipo de cargo

NÚMERO DE CARGOS	TIPO DE CARGOS
1	Elección Popular
1	Periodo Fijo
56	Libre Nombramiento y Remoción
644	Carrera Administrativa

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano

De igual forma, la planta de personal cuenta con unos empleos transitorios que corresponden a empleos creados con ocasión de orden judicial a quienes padecen enfermedades catastróficas o tienen condición de especial protección, estos empleos con corte a 31 de diciembre de 2022, se encuentran distribuidos así:



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

Tabla 4 – Empleos transitorios

NIVEL CARGO	No. CARGOS
Profesional	7
Técnico	3
Asistencial	10
Total	20

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano

Es de resaltar que la vigencia de estos empleos dependerá de la superación de las situaciones especiales de los servidores que los desempeñan o del cumplimiento de las condiciones establecidas en los fallos expedidos por los Jueces de la República, para aquellos casos en los cuales se surtieron Acciones de Tutela o el medido de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho.

La distribución por situaciones especiales, es la siguiente:

Tabla 5 – Distribución situaciones especiales en empleos transitorios

SITUACIÓN	No.
Discapacidad	5
Prepensión	5
Enfermedad	4
Cabeza de Familia	5
Incapacidad	1
Total	20

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano

Estas situaciones particulares son objeto de seguimiento y control por parte de la Dirección de Talento Humano.

5. PROVISIÓN DE LA PLANTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2022

Con corte al 31 de diciembre de 2022, la planta tuvo 689 servidores y servidoras activos (as), distribuidos por tipo de vinculación, así:

Tabla 6 – Situación de la planta a 31 de diciembre de 2022

TIPO DE VINCULACIÓN	No. De Empleos
ELECCIÓN POPULAR	1
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	54

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

CARRERA ADMINISTRATIVA	497
EN PERIODO DE PRUEBA	18
PROVISIONAL	98
TOTAL	689

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano – Corte diciembre 2022

Lo anterior significa que de la planta provista, el 72,13% de los servidores son de carrera administrativa y el 2,61% están en período de prueba, avance que obedece a la implementación de las Convocatorias 821 de 2018, Distrito 4 de 2020, así como los tramites adelantados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC para el uso de lista de elegibles. El porcentaje restante corresponde al 0,15% correspondiente a la provisión del empleo de elección popular, 0,15% al empleo de período fijo, 7,84% a los empleos de libre nombramiento y remoción y 14,22% de provisionales.

6. REPORTE DE EMPLEOS DE CARRERA A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA (OPEC) A 31 DE DICIEMBRE DE 2022

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. ha reportado en el SIMO 4.0, un total de noventa (90) empleos que corresponden a los cargos creados en el Rediseño Organizacional efectuado en el 2021, a las vacantes surtidas por renuncia de servidores y servidoras con derechos de carrera y a las vacantes que se generan cuando un servidor o servidora de carrera administrativa supera el periodo de prueba en cargo diferente (ascenso). Este reporte se efectúa con el fin de solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la autorización de uso de elegibles o la conformación de una nueva Convocatoria Pública para la provisión definitiva de estos cargos de carrera.

Tabla 7 – Reporte a la OPEC de vacancias a 31 de diciembre de 2022

Número OPEC	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Total de Vacantes
158355	Profesional Especializado	222	24	Dirección Distrital de Archivo de Bogotá	1
169609	Profesional Universitario	219	18	Dirección Distrital de Calidad del Servicio	1
162567	Profesional Universitario	219	15	Dirección Distrital de Archivo de Bogotá	1
149050	Profesional Universitario	219	11	Dirección Distrital de Calidad del Servicio	1
159962	Profesional Universitario	219	8	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	1
159961	Auxiliar Administrativo	407	16	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	1

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

Número OPEC	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Total de Vacantes
165153	Auxiliar Servicios Generales	470	5	Subdirección de Servicios Administrativos	1
161067	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral	1
161087	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral	2
161088	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral	1
161089	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral	1
161090	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral	1
161091	Profesional Especializado	222	21	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161093	Profesional Especializado	222	21	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	2
161094	Profesional Especializado	222	21	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161105	Profesional Universitario	219	15	Dirección de Paz y Reparación	1
161109	Profesional Universitario	219	15	Dirección de Paz y Reparación	1
161116	Profesional Universitario	219	15	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161117	Profesional Universitario	219	13	Dirección de Reparación Integral	1
161119	Profesional Universitario	219	13	Dirección de Reparación Integral	1
161121	Profesional Universitario	219	13	Dirección de Reparación Integral	1
161126	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161133	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	2
161142	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

Número OPEC	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Total de Vacantes
161144	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161145	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161147	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161150	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161151	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral	6
161153	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral	14
161156	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral	1
161160	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral	1
161162	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral	1
161165	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral	1
161167	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Paz y Reparación	1
161172	Profesional Universitario	219	5	Dirección Centro de Memoria, Paz y Reconciliación	1
161174	Profesional Universitario	219	5	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161176	Profesional Universitario	219	1	Dirección de Reparación Integral	5
161179	Profesional Universitario	219	1	Dirección de Paz y Reparación	1
161180	Profesional Universitario	219	1	Dirección Centro de Memoria, Paz y Reconciliación	1
161181	Técnico Operativo	314	20	Dirección de Reparación Integral	2

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

Número OPEC	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Total de Vacantes
161186	Técnico Operativo	314	20	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161187	Técnico Operativo	314	20	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161188	Técnico Operativo	314	20	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161189	Técnico Operativo	314	20	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	1
161190	Técnico Operativo	314	16	Dirección Centro de Memoria, Paz y Reconciliación	1
161191	Técnico Operativo	314	16	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación	2
161192	Auxiliar Administrativo	407	24	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación/Dirección Reparación Integral/ Dirección Paz y Reconciliación / Dirección Centro de Memoria Paz y Reconciliación	2
166546	Profesional Especializado	222	27	Dirección de Contratación	2
167023	Profesional Especializado	222	21	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional	1
169608	Profesional Especializado	222	21	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional	1
167028	Profesional Especializado	222	21	Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional	2
167031	Profesional Universitario	219	13	Subdirección del Sistema Distrital de Archivos	1
168287	Profesional Especializado	222	27	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional	1
177093	Profesional Especializado	222	27	Dirección Distrital de Archivo de Bogotá	1
162563	Profesional Universitario	219	18	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	1
162563	Profesional Universitario	219	18	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	1

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

Número OPEC	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Total de Vacantes
193418	Profesional Universitario	219	1	Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía	1
193416	Profesional Universitario	219	18	Subdirección Financiera	1
196465	Secretario Ejecutivo	425	20	Dirección de Talento Humano	1
TOTAL					90

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano y SIMO 4.0 – Corte diciembre de 2022

7. VACANTES DEFINITIVAS EN LA PLANTA DE EMPLEOS

En la siguiente tabla se identifica, de acuerdo con la planta de empleos, la actual distribución de vacantes definitivas que no se encuentran provistas a la fecha, dado que están en proceso de provisión mediante encargos o se está en la espera de finalizar el trámite de provisión definitiva mediante el uso de listas autorizadas por la CNSC o por la estructuración de una futura convocatoria por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Tabla 8 - Vacantes definitivas sin proveer de la SGAMB, por empleo y dependencia actual

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
Operario	487	13	Subdirección de Imprenta Distrital
Operario	487	13	Subdirección de Imprenta Distrital
Auxiliar Administrativo	407	19	Subdirección de Servicios Administrativos
Auxiliar Administrativo	407	01	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
Auxiliar Administrativo	407	01	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
Auxiliar Administrativo	407	13	Dirección Distrital de Calidad del Servicio
Técnico Operativo	314	04	Dirección Administrativa y Financiera
Técnico Operativo	314	09	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
Técnico Operativo	314	09	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
Técnico Operativo	314	09	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
Técnico Operativo	314	17	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Profesional Especializado	222	22	Subdirección Financiera
Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral
Profesional Universitario	219	01	Dirección de Reparación Integral
Profesional Universitario	219	05	Dirección de Reparación Integral
Profesional Universitario	219	05	Dirección de Reparación Integral
Profesional Universitario	219	18	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
Profesional Universitario	219	11	Dirección Distrital de Calidad del Servicio
Profesional Universitario	219	15	Oficina Asesora de Planeación
Profesional Universitario	219	18	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
TOTAL			20

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano – Corte diciembre de 2022

8. ESTRATEGIA GENERAL DE PROVISIÓN

La provisión general de los empleos vacantes de la planta de personal de la Secretaría General de Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. se realizará atendiendo las normas que regulan la provisión de los empleos públicos, así:

- De libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente en la Secretaría.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

- De carrera administrativa: Serán provistos en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hacen parte de las listas de elegibles vigentes y que sean autorizadas por la CNSC (Uso de listas). Igualmente, se prevé para el año 2023 iniciar la etapa de planeación de la Convocatoria Distrito V, para lo cual estamos en la espera de las instrucciones respectivas por parte de la CNSC.
- En encargo mientras se surte el proceso de selección y/o se define su provisión posterior a la oferta pública del empleo mediante la OPEC, a través de los procesos de Encargo.
- Con nombramiento en provisionalidad en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

9. TIEMPO ESTIMADO DE PROVISIÓN DE CONFORMIDAD CON EL TIPO DE VINCULACIÓN

De acuerdo con el tipo de vinculación los tiempos estimados para la provisión de las vacantes es el siguiente:

Tabla 9 – Tiempo estimado para la provisión de cargos por tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	Tiempo
Carrera Administrativa	3 meses*
En Encargo	2 meses**
Libre Nombramiento y Remoción	2 meses
En provisionalidad	3 meses

Fuente: Dirección de Talento Humano

(*) De acuerdo con las prórrogas solicitadas por los elegibles y autorizaciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil para el caso de los usos de listas de elegibles.

(**) De acuerdo los términos previstos en los procesos de encargo.

10. MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador:

Tabla 10 – Indicador del plan

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cargos provistos	$\left(\frac{\text{Número de cargos provistos}}{\text{Número total de los cargos de la planta}} \right) * 100$	Semestralmente

Fuente: Dirección de Talento Humano



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

11. VIABILIDAD PRESUPUESTAL

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, para la vigencia 2023, de acuerdo con el Decreto Distrital 612 del 29 de diciembre de 2022, *“Por el cual se liquida el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2023 y se dictan otras disposiciones, en cumplimiento del Decreto 571 del 14 de diciembre de 2022, expedido por la Alcaldesa Mayor de Bogotá, Distrito Capital”*, cuenta con los recursos necesarios para los costos asociados al funcionamiento de la entidad, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.