



## 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.  
2024

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024****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 2023 .....	12
6. REPORTE DE EMPLEOS DE CARRERA A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA (OPEC) A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 – CONVOCATORIA DISTRITO 6.....	13
7. VACANTES DEFINITIVAS NO PROVISTAS EN LA PLANTA DE EMPLEOS .....	18
8. ESTRATEGIA GENERAL DE PROVISIÓN.....	20
9. TIEMPO ESTIMADO DE PROVISIÓN DE CONFORMIDAD CON EL TIPO DE VINCULACIÓN.....	20
10. MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN .....	21
11. VIABILIDAD PRESUPUESTAL .....	21

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

### 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 son instrumentos que buscan 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 2023, permitiendo así planear las estrategias de provisión para la vigencia 2024.

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 2024

### 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 140 de 2021 *“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 333 y 368 de 2022.
- Decreto Distrital 426 de 2016 *“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 332 de 2022, 367 de 2022 y 435 de 2023.

### 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 2024

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 2024

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 las vigencias 2022 y 2023, 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 de 2022, 367 de 2022 y 435 de 2023, y se modificó la planta de empleos, 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, 374, 431 y 572 de 2022, y mediante Resoluciones 002, 307 y 567 de 2023, corregida por la Resolución No. 653 de 2023.

Así las cosas, la planta de empleos actual de la Entidad es la siguiente:

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

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

<b>DESPACHO DE ALCALDE MAYOR</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación Del Empleo</b>		
1	Alcalde Mayor		
<b>1</b>	<b>Subtotal Despacho del Alcalde</b>		
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación Del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Secretario de Despacho	020	09
1	Jefe de Oficina	006	06
3	Jefe de Oficina	006	08
3	Director Técnico	009	06
<b>8</b>	<b>Subtotal Nivel Directivo</b>		
<b>NIVEL ASESOR</b>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación Del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
4	Asesor	105	05
2	Asesor	105	07
<b>6</b>	<b>Subtotal Nivel Asesor</b>		
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación Del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
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
<b>73</b>	<b>Subtotal Nivel Profesional</b>		
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación Del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
8	Técnico Operativo	314	20
2	Técnico Operativo	314	17
3	Técnico Operativo	314	16

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024**

3	Técnico Operativo	314	10
1	Técnico Operativo	314	05
<b>17</b>	<b>Subtotal Nivel Técnico</b>		
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación Del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
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
<b>20</b>	<b>Subtotal Nivel Asistencial</b>		
<b>125</b>	<b>Total Despacho del Alcalde Mayor</b>		
<b>DESPACHO DE LA SECRETARIA GENERAL</b>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación Del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Secretario de Despacho	020	09
14	Asesor	105	05
3	Asesor	105	02
<b>18</b>	<b>Subtotal Despacho</b>		
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación Del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
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
<b>24</b>	<b>Subtotal Nivel Directivo</b>		
<b>NIVEL ASESOR</b>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación Del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Jefe Oficina Asesora	115	6
<b>1</b>	<b>Subtotal Nivel Asesor</b>		
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024**

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
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
<b>217</b>	<b>Subtotal Nivel</b>		
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
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
<b>76</b>	<b>Subtotal Nivel Técnico</b>		
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
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

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

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
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
<b>241</b>	<b>Subtotal Nivel Asistencial</b>		
<b>559</b>	<b>Total Planta Global</b>		
<b>18</b>	<b>Total Planta Despacho del Secretario General</b>		
<b>125</b>	<b>Total Planta Despacho del Alcalde Mayor</b>		
<b>702</b>	<b>Total Planta</b>		

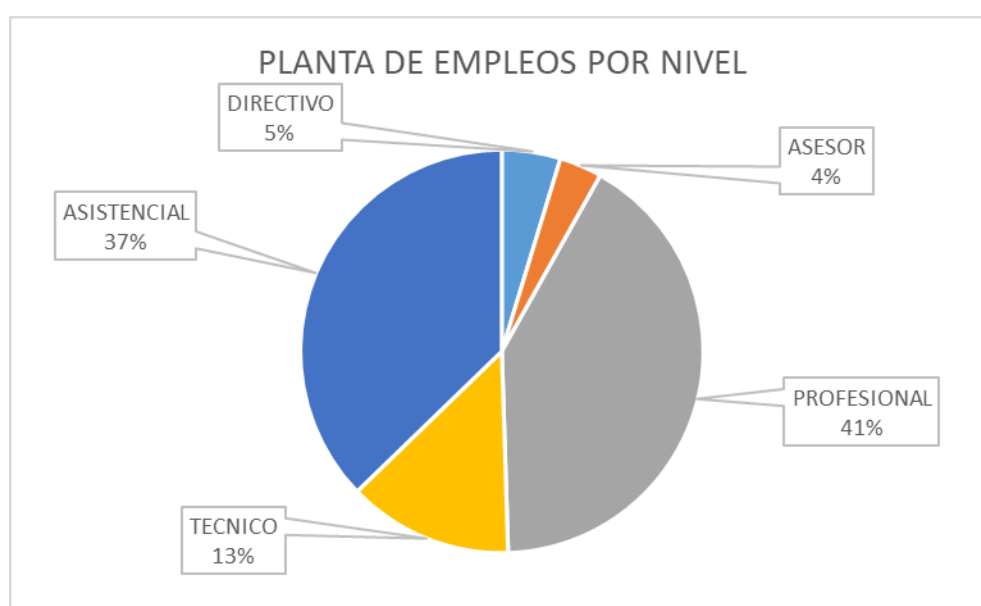
Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2023.

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

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

Tabla 2 – Distribución de planta por nivel jerárquico

NIVEL JERARQUICO	No. TOTAL CARGOS
DIRECTIVO	34
ASESOR	24
PROFESIONAL	290
TECNICO	93
ASISTENCIAL	261
<b>Total</b>	<b>702</b>



Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2023.

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. Corte 31 de diciembre de 2023.

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

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 2023, se encuentran distribuidos así:

Tabla 4 – Empleos transitorios

NIVEL CARGO	No. CARGOS
Profesional	7
Técnico	3
Asistencial	10
<b>Total</b>	<b>20</b>

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2023.

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
<b>Total</b>	<b>20</b>

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2023.

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 2023

Con corte al 31 de diciembre de 2023, la planta tuvo 634 servidores y servidoras activos (as), distribuidos por tipo de vinculación, así:

Tabla 6 – Situación de la planta a 31 de diciembre de 2023

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

TIPO DE VINCULACIÓN	No. De Empleos
ELECCIÓN POPULAR	1
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	53
CARRERA ADMINISTRATIVA	465
EN PERIODO DE PRUEBA	31
PROVISIONAL	83
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano – Corte 31 de diciembre 2023

Lo anterior significa que de la planta provista, el 73,34% de los servidores son de carrera administrativa y el 5.83% están en período de prueba, lo que obedece a las autorizaciones de uso de listas de elegibles de la Convocatoria 821 de 2018. El porcentaje restante de 0,15% correspondiente a la provisión del empleo de elección popular; 0,15% al empleo de período fijo; 8.35% a los empleos de libre nombramiento y remoción y 13.09% de provisionales.

### 6. REPORTE DE EMPLEOS DE CARRERA A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA (OPEC) A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 – CONVOCATORIA DISTRITO 6

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. ha reportado en el SIMO 4.0, setenta y ocho (78) empleos, que corresponde a un total de ciento treinta y tres (131) vacantes que se generaron con ocasión a los cargos creados en el Rediseño Organizacional efectuado en el 2021, a las vacantes definitivas 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 y entidad diferente (ascenso) y solicita la vacancia definitiva de la misma. Este reporte hace parte de la Convocatoria Pública Distrito 6 para la provisión definitiva, que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil:

Tabla 7 – Reporte a la OPEC de vacancias a 31 de diciembre de 2023

No.	NÚMERO OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA
1	158355	Profesional Especializado	222	24	Dirección Distrital de Archivo de Bogotá
2	159962	Profesional Universitario	219	8	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
3	161067	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral
4	161087	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral

### PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

No.	NÚMERO OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA
5	161088	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral
6	161105	Profesional Universitario	219	15	Dirección de Paz y Reconciliación
7	161109	Profesional Universitario	219	15	Dirección de Paz y Reconciliación
8	161117	Profesional Universitario	219	13	Dirección de Reparación Integral
9	161121	Profesional Universitario	219	13	Dirección de Paz y Reconciliación
10	161145	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
11	161156	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral
12	161160	Profesional Universitario	219	5	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
13	161162	Profesional Universitario	219	5	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
14	161165	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral
15	161176	Profesional Universitario	219	1	Dirección de Reparación Integral
16	161179	Profesional Universitario	219	1	Dirección de Paz y Reconciliación
17	161190	Técnico Operativo	314	16	Dirección Centro de Memoria, Paz y Reconciliación

### PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

No.	NÚMERO OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA
18	166546	Profesional Especializado	222	27	Dirección de Contratación
19	169608	Profesional Especializado	222	21	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional
20	167023	Profesional Especializado	222	21	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional
21	203995	Profesional Universitario	219	13	Subdirección del Sistema Distrital de Archivos
22	167031	Profesional Universitario	219	13	Subdirección del Sistema Distrital de Archivos
23	177093	Profesional Especializado	222	27	Dirección Distrital de Archivo de Bogotá
24	193416	Profesional Universitario	219	18	Subdirección Financiera
25	169609	Profesional Universitario	219	18	Dirección Distrital de Calidad del Servicio
26	162567	Profesional Universitario	219	15	Dirección Distrital de Archivo de Bogotá
27	149050	Profesional Universitario	219	11	Dirección Distrital de Calidad del Servicio
28	159961	Auxiliar Administrativo	407	16	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
29	161089	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral
30	161090	Profesional Especializado	222	21	Dirección de Reparación Integral

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024**

No.	NÚMERO OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA
31	161091	Profesional Especializado	222	21	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
32	161093	Profesional Especializado	222	21	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
33	161094	Profesional Especializado	222	21	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
34	161116	Profesional Universitario	219	15	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
35	161119	Profesional Universitario	219	13	Dirección de Reparación Integral
36	161126	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
37	161133	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
38	161142	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
39	161144	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
40	161147	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
41	161150	Profesional Universitario	219	13	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
42	161151	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral
43	161153	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Reparación Integral
44	161167	Profesional Universitario	219	5	Dirección de Paz y Reconciliación
45	161172	Profesional Universitario	219	5	Dirección Centro de Memoria, Paz y Reconciliación
46	161174	Profesional Universitario	219	5	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
47	161180	Profesional Universitario	219	1	Dirección Centro de Memoria, Paz y Reconciliación



### PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

No.	NÚMERO OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA
48	161181	Técnico Operativo	314	20	Dirección de Reparación Integral
49	161186	Técnico Operativo	314	20	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
50	161187	Técnico Operativo	314	20	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
51	161188	Técnico Operativo	314	20	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
52	161189	Técnico Operativo	314	20	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
53	161191	Técnico Operativo	314	16	Oficina Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reparación
54	167028	Profesional Especializado	222	21	Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional
55	162563	Profesional Universitario	219	18	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
56	193418	Profesional Universitario	219	1	Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía
57	196465	secretario Ejecutivo	425	20	Dirección de Talento Humano
58	203914	Auxiliar Administrativo	407	1	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
59	203915	Auxiliar Administrativo	407	9	Dirección de Contratación
60	203918	Profesional Especializado	222	27	Dirección de Talento Humano
61	203920	Profesional Especializado	222	21	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
62	203926	Conductor	480	14	Subdirección de Servicios Administrativos
63	203928	Profesional Especializado	222	19	Dirección de Contratación
64	203990	Profesional Universitario	219	18	Control Disciplinario Interno

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

No.	NÚMERO OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA
65	204631	Profesional Universitario	219	5	Oficina Consejería de Comunicaciones
66	205770	Técnico Operativo	314	17	Dirección de Contratación
67	209306	Profesional Universitario	219	08	Dirección Distrital de Calidad del Servicio
68	207451	Profesional Universitario	219	13	Dirección Administrativa y Financiera
69	207968	Profesional Universitario	219	08	Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía
70	208368	Profesional Universitario	219	18	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
71	208371	Profesional Especializado	222	22	Subdirección Financiera
72	208365	Profesional Universitario	219	18	Dirección de Talento Humano
73	211528	Técnico Operativo	314	10	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
74	210041	Técnico Operativo	314	17	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
75	211533	Técnico Operativo	314	9	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
76	213488	Auxiliar Administrativo	407	13	Dirección Distrital de Calidad del Servicio
77	215409	Auxiliar Administrativo	407	7	Subdirección de Imprenta Distrital
78	214466	Secretario Ejecutivo	425	27	Oficina de Control Interno

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano y SIMO 4.0 – Corte 31 de diciembre de 2023

### 7. VACANTES DEFINITIVAS NO PROVISTAS 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

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

mediante el uso de listas autorizadas por la CNSC o por la estructuración de la Convocatoria Distrito 6 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	NIVEL	DEPENDENCIA
Auxiliar Administrativo	407	01	ASISTENCIAL	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
Auxiliar Administrativo	407	09	ASISTENCIAL	Dirección de Contratación
Técnico Operativo	314	09	TECNICO	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
Profesional Especializado	222	21	PROFESIONAL	Dirección de Reparación Integral
Profesional Especializado	222	21	PROFESIONAL	Oficina de Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación
Profesional Especializado	222	24	PROFESIONAL	Dirección Distrital de Archivo de Bogotá
Profesional Especializado	222	21	PROFESIONAL	Dirección de Reparación Integral
Profesional Especializado	222	27	PROFESIONAL	Dirección Distrital de Archivo de Bogotá
Profesional Universitario	219	01	PROFESIONAL	Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía
Profesional Universitario	219	05	PROFESIONAL	Dirección de Reparación Integral
Profesional Universitario	219	05	PROFESIONAL	Dirección de Reparación Integral
Subsecretario de Despacho	045	08	DIRECTIVO	Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía
Profesional Especializado	222	27	PROFESIONAL	Dirección de Talento Humano
Profesional Especializado	222	22	PROFESIONAL	Subdirección Financiera
Profesional Universitario	219	13	PROFESIONAL	Dirección de Paz y Reconciliación
Profesional Universitario	219	05	PROFESIONAL	Oficina Consejería de Comunicaciones
Técnico Operativo	314	10	TECNICO	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía
Profesional Universitario	219	05	PROFESIONAL	Dirección de Reparación Integral

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

Profesional Universitario	219	05	PROFESIONAL	Dirección de Reparación Integral
---------------------------	-----	----	-------------	----------------------------------

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano – Corte diciembre de 2023

### 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.
- De carrera administrativa: Serán provistos en periodo de prueba o en ascenso con las personas que ocupen posición de mérito en las listas de elegibles que se conformen en el marco de la Convocatoria Distrito 6.
- En encargo: mientras se efectúa el concurso de méritos, se realizará provisión de empleos mediante encargo, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Con nombramiento en provisionalidad: procede cuando no existe servidor de carrera administrativa con derecho preferencial a ser encargado o que existiendo, este no acepta o no se posesiona en los términos de ley.

### 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	14 meses*
En Encargo	4 meses**
Libre Nombramiento y Remoción	2 meses***
En provisionalidad	2 meses

Fuente: Dirección de Talento Humano

(\*) De acuerdo con el cronograma previsto por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la convocatoria Distrito 6.

(\*\*) De acuerdo con la modificación y los términos previstos en los procesos de encargo.

(\*\*\*) Teniendo en cuenta los empleos ofertados en procesos de encargo de 2023 y que no fueron provistos, por no existir servidores de carrera para proveerlo.

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024****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

**11. VIABILIDAD PRESUPUESTAL**

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, para la vigencia 2024, de acuerdo con el Decreto Distrital 643 del 29 de diciembre de 2023, *“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 2024 y se dictan otras disposiciones, en cumplimiento del Acuerdo Distrital 923 del 20 de diciembre de 2023”*, 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.