

Informe Anual de Seguimiento al Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

Dirección de Talento Humano

**Secretaría General de la Alcaldía Mayor
de Bogotá, D.C.**

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MODALIDADES DE PROVISIÓN DE EMPLEOS Y PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.....	3
2. ESTADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DISTRITO CAPITAL 6	6
3. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025.....	7

Listado de Tablas

Tabla 1 Tipo de Empleo.....	4
Tabla 2 Nivel Jerárquico	4
Tabla 3 Distribución situaciones especiales en empleos transitorios	5
Tabla 5. Provisión de planta por tipo de cargo	5
Tabla 4 Vacantes reportadas en SIMO 4.0	6

Listado de Gráficos

Gráfico 1 Distribución de la Planta de Personal	4
Gráfico 2 Provisión Transitoria a través de Encargos por Dependencia.....	8
Gráfico 3 Nombramientos Provisionales por Dependencia	8

INTRODUCCIÓN

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., tiene como propósito liderar la planificación estratégica del talento humano, así como orientar y desarrollar acciones relacionadas con la provisión de empleos y la gestión del empleo público, en el marco del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

En este sentido, se abordaron las siguientes temáticas en la vigencia 2025:

1. Modalidades de provisión de empleos y planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
2. Estado del Proceso de Selección Distrito Capital 6.
3. Ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2025.

A través de este informe, la Dirección de Talento Humano busca fomentar la transparencia e información acerca de la ejecución del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2025.

1. MODALIDADES DE PROVISIÓN DE EMPLEOS Y PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

GENERALIDADES

La estructura organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se encuentra definida mediante el Decreto Distrital 640 de 2025 y sus modificaciones. Esta estructura establece cómo está organizada la entidad, cuáles son sus dependencias y cómo se distribuyen sus funciones, con el propósito de garantizar una gestión pública eficiente, articulada y orientada al cumplimiento de las metas institucionales y al servicio de la ciudadanía.

La Planta de Empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se encuentra establecida mediante Decreto Distrital No. 080 de 2024 y sus modificaciones¹, la cual está conformada por setecientos veinte (720) empleos distribuidos entre el Despacho del Alcalde Mayor, el Despacho del Secretario General y la Planta Global. Predominan los empleos del nivel profesional y los cargos de carrera administrativa, lo que fortalece la estabilidad institucional y la gestión basada en el mérito.

Asimismo, se cuenta con un Manual de Funciones y Competencias Laborales, documento que establece las funciones, responsabilidades y requisitos de cada empleo de la entidad. Este manual se actualiza periódicamente para responder a los cambios organizacionales, las necesidades institucionales y la normativa vigente, garantizando que cada cargo tenga definidas claramente sus funciones y competencias; el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., fue adoptado mediante Resolución No. 160 de 2021, modificado por las Resoluciones Nos. 039, 374, 431 y 572 de 2022, No. 002, 307 y 567 de 2023, corregida por la Resolución No. 653 de 2023, Nos. 084, 109, 137, 543 y 658 de 2024, y por las Resoluciones Nos. 004, 253 y 472 de 2025.

¹ Particularmente los Decretos Distritales 112 y 383 de 2024 y 296 y 515 de 2025 en materia de funciones propias de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

PLANTA DE PERSONAL

La Planta de Personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., está conformada de la siguiente manera:

De acuerdo con el tipo de empleo, la distribución de la planta de personal es la siguiente:

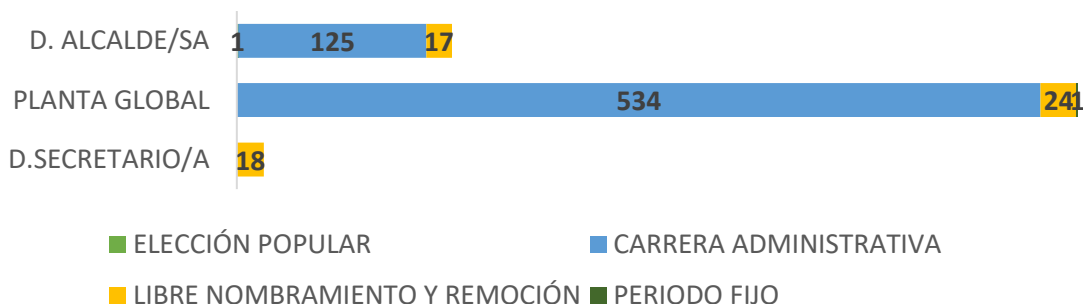
Tabla 1 Tipo de Empleo

Tipo de Empleo	Nro. de Cargos
Elección Popular	1
Periodo Fijo	1
Libre Nombramiento y Remoción	59
Carrera Administrativa	659
TOTAL	720

Fuente. Dirección de Talento Humano, Diciembre 2025

De acuerdo con el tipo de planta, la distribución es la siguiente:

Gráfico 1 Distribución de la Planta de Personal



Fuente. Dirección de Talento Humano, Diciembre 2025

De acuerdo con el nivel jerárquico, la distribución de la planta de personal es la siguiente:

Tabla 2 Nivel Jerárquico

Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico
24	262	36	305	93

Fuente. Decreto Distrital No. 080 de 2024, modificado por el Decreto Distrital No. 515 de 2025 (Diciembre, 2025)

La composición de la planta de personal evidencia una alta participación de empleos del nivel profesional y asistencial, lo que permite fortalecer tanto la capacidad técnica como la operación administrativa requerida para la prestación de los servicios institucionales y la atención a la ciudadanía.

Por otro lado, la planta de personal a corte de 31 de diciembre de 2025, cuenta con diez (11) empleos transitorios que corresponden a empleos creados por orden judicial, para garantizar el derecho a quienes padecen enfermedades catastróficas o tienen condición

de especial protección. De estos empleos, seis (6) son del nivel asistencial, cuatro (4) del nivel profesional y uno (1) del nivel técnico.

Es de resaltar que la vigencia de estos empleos dependerá de la superación de las situaciones especiales de los(las) servidores(as) 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 medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho.

Tabla 3 Distribución situaciones especiales en empleos transitorios

Situación	No.
Discapacidad	4
Prepensión	2
Enfermedad	2
Cabeza de Familia	2
Incapacidad	1
Total	11

Fuente. Dirección de Talento Humano, Diciembre 2025

PROVISIÓN PLANTA DE PERSONAL

Con corte a 31 de diciembre de 2025, la planta de personal estaba provista en un 81,66%, discriminado de la siguiente manera:

Tabla 4. Provisión de planta por tipo de cargo

Tipo de Empleo	Cargos Provistos	Cargos Vacantes
Elección Popular	1	0
Periodo Fijo	1	0
Libre Nombramiento y Remoción	58	1
Carrera Administrativa	528	131
TOTAL	588	132

Fuente. Planta de personal (Diciembre, 2025)

MODALIDADES DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

- PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA

Las vacantes que no hayan sido provistas de manera definitiva o temporal deberán ser provistas transitoriamente mediante encargos y nombramientos provisionales.

Para la provisión transitoria mediante encargos, se deberán tener en cuenta los parámetros y requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, conforme a la guía interna de provisión de encargos por derecho preferente de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Es importante tener en cuenta que el procedimiento de la convocatoria de encargos se encuentra descrito en la Guía 4232000-GS-074 “Provisión de empleos mediante nombramiento en encargo”, sin perjuicio de las actualizaciones que se efectúen sobre los formatos y documentos del proceso.

Con relación a la provisión mediante nombramientos provisionales, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto No. 648 de 2017, que señalan que en el evento que no sea posible proveer un empleo vacante de carrera administrativa mediante encargo, podrá ser provisto mediante nombramiento provisional.

- PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo indicado en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019, de la que se establece que la forma de provisión definitiva de empleos de carrera administrativa se efectúa de la siguiente manera:

1. De manera directa para los cargos convocados en un concurso.
2. Por uso de listas de elegibles para mismos empleos.
3. Por uso de listas de elegibles para empleos equivalentes.

2. ESTADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DISTRITO CAPITAL 6

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., reportó en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, setenta y ocho (78) empleos, que corresponden a un total de ciento treinta y cuatro (134) vacantes que se generaron con ocasión a los cargos creados en el rediseño organizacional efectuado en el 2021 y a las vacantes definitivas surtidas por retiro de servidores y servidoras de carrera administrativa, con corte al inicio de la convocatoria Distrito Capital 6.

A continuación, se relacionan las vacantes reportadas:

Tabla 5 Vacantes reportadas en SIMO 4.0

Nivel / Denominación del empleo	Número de Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC reportadas	Total vacantes
Profesional Especializado	18	22
Profesional Universitario	41	71
Técnico Operativo	11	13
Auxiliar Administrativo	5	25
Secretario Ejecutivo	2	2
Conductor	1	1
Total	78	134

Fuente. Dirección de Talento Humano, diciembre 2025

Las vacantes reportadas en el marco del Proceso de Selección Distrito Capital 6 corresponden principalmente a empleos del nivel profesional, lo que evidencia la necesidad institucional de fortalecer capacidades técnicas y profesionales para la prestación de los servicios a la

ciudadanía. Asimismo, se incluyen vacantes de los niveles técnico y asistencial, garantizando la provisión de empleos bajo los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades.

A la fecha de corte, correspondiente a 31 de diciembre de 2025, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se encontraba a la espera de la expedición por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, de las listas de elegibles para los empleos ofertados mediante la mencionada convocatoria.

Estas acciones permiten fortalecer el acceso al empleo público bajo principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades, contribuyendo a la consolidación de una administración pública técnica, eficiente y orientada al servicio de la ciudadanía.

3. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

3.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Durante la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano adelantó acciones orientadas a fortalecer la planeación y provisión de empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., mediante la implementación del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, instrumentos que permiten identificar las necesidades de personal y planificar la provisión de los empleos vacantes, garantizando la continuidad en la prestación de los servicios institucionales.

En desarrollo de estos planes, la Entidad avanzó en la provisión temporal y definitiva de empleos de carrera administrativa, la ejecución de procesos de encargo, nombramientos provisionales y el fortalecimiento de la gestión del mérito mediante el Proceso de Selección Distrito Capital 6. Así mismo, se realizó seguimiento permanente al estado de la planta de personal y a las vacantes existentes, permitiendo una mejor planificación del talento humano y la identificación de necesidades institucionales prioritarias.

Durante la vigencia 2025, se llevaron a cabo tres (3) procesos de encargos mediante los cuales se posesionaron ciento veintiséis (126) servidores y servidoras en los empleos en vacancia temporal y definitiva ofertadas.

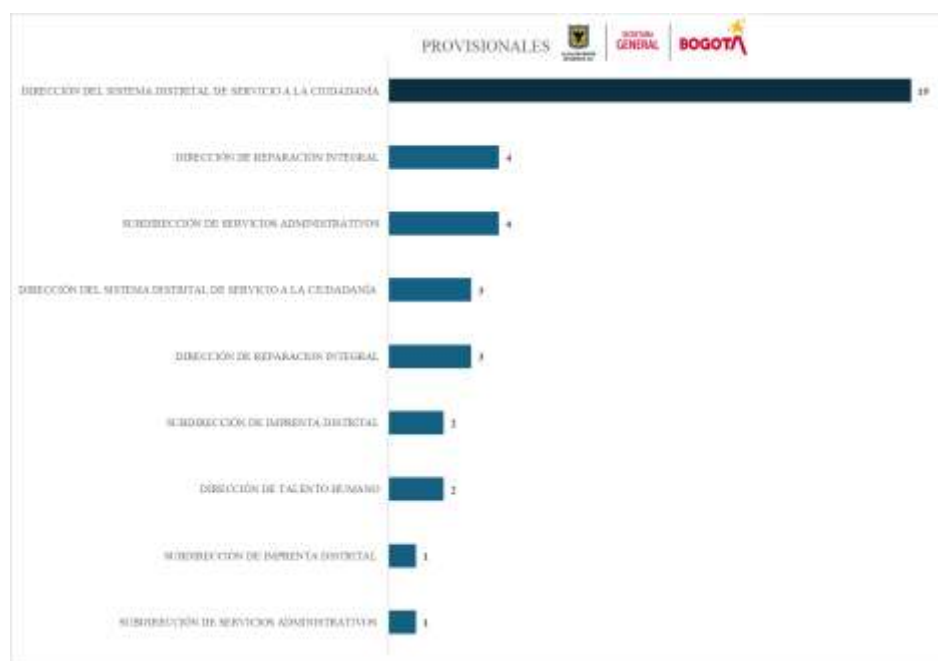
Gráfico 2 Provisión Transitoria a través de Encargos por Dependencia



Fuente. Dirección de Talento Humano, diciembre 2025

Con respecto a la vinculación de nombramientos provisionales, en la vigencia 2025 se vincularon treinta y nueve (39) servidores(as) públicos(as) en las siguientes dependencias:

Gráfico 3 Nombramientos Provisionales por Dependencia



Fuente. Dirección de Talento Humano, diciembre 2025

Entre los principales avances se destaca el fortalecimiento de los mecanismos de provisión de empleos, la actualización permanente de la información de planta y vacantes, y la articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para avanzar en la provisión definitiva de vacantes mediante listas de elegibles.

No obstante, se identificaron retos relacionados con la alta dinámica de vacancias generadas por retiros y movimientos de personal, los tiempos asociados a los procesos de selección y provisión definitiva de empleos, y la necesidad de continuar fortaleciendo estrategias que permitan garantizar la oportunidad en la provisión del talento humano requerido para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Proyectó: María Camila Gálvez Castellanos – Contratista DTH.
Revisó: Robinson Ferrucho Ortiz – Contratista DTH.
Aprobó: Sergio Felipe Galeano Gómez – Director de Talento Humano.