

Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	31 de enero de 2020	El documento será aprobado mediante sesión de Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
02	31 de 01 de 2020	El documento se actualiza, ajusta y adapta en el formato establecido por la OAP, se incluye el propósito, responsable, glosario, siglas y estructura del plan, este plan aplica para la vigencia 2020
03	29 de enero de 2021	Se realiza el ajuste general del plan, adaptando la información a las necesidades requeridas según la presente vigencia, se modifican los capítulos de información general, contenido de la estructura del plan, la estructura de medición, se actualiza la información relacionada con la normatividad vigente y con los datos citados en el presente documento.
04	31 de enero de 2022	Se realizó la revisión total del documento, ajustando los componentes generales del plan, se modificaron los capítulos de información general, el contenido de la estructura del plan, la estructura de medición, se actualiza la información relacionada con la normatividad vigente y con los datos estadísticos y de diagnóstico citados en el presente documento.
05	27 de enero de 2023	Se ajustan las secciones del Plan de acuerdo con el estado de la Planta de la entidad a la fecha de elaboración del documento. Se actualizan los numerales 2.6.3; 2.7; 2.8.1, 2.8.2 y 3.1
06	30 de enero de 2024	Se ajustan las secciones del Plan de acuerdo con el estado de la Planta de la entidad a la fecha de elaboración del documento. Se actualizan los numerales 2.5., 2.6. y 2.7.
07	30 de septiembre de 2024	Se ajustan las secciones del plan de acuerdo con el estado de la planta global de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno, a la fecha de elaboración del documento. Se eliminan los numerales 2.6.5 y 2.7.2 relacionados con la planta temporal, dado que el proyecto que otorga los recursos para la planta temporal no continúa.
08	28 de enero de 2025	Se actualizó la información relacionada con la distribución de la planta de personal, los avances realizados para el proceso Distrito Capital 5, reportes de vacantes en el SIMO, por último, se actualizó el cuadro del capítulo normatividad vigente.

Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"

GESTIÓN CORPORATIVA
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
Plan Anual de Vacantes-PAV

Código: GCO-GTH-PL002

Versión: 09

Vigencia desde:
30 de enero de 2026

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
09	30 de enero de 2026	Se actualizó la información relacionada con la planta de personal, los avances realizados para el proceso Distrito Capital 5 y los reportes de vacantes en el SIMO.

Método de Elaboración	Revisa	Aprueba
El documento fue actualizado y ajustado por Ibeth Marcela Arias López profesional de la Dirección de Gestión del Talento Humano, contando con el acompañamiento metodológico del Promotor para la mejora del Proceso y la analista de la Oficina Asesora de Planeación.	Natalia María Chávez Navarrete Directora de Gestión del Talento Humano Alexander Castro Rivera Promotor de mejora Leidy Johana Avila Arias Revisión Metodológica - Profesional de la Oficina Asesora de Planeación Angela Patricia Cabeza Morales Revisión Plantilla Documental – Profesional de la Oficina Asesora de Planeación	Carine Pening Gaviria Subsecretaría de Gestión Institucional Líder del macroproceso Documento aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 27 de enero de 2026 y publicado bajo caso Hola No. 24029

1. INFORMACIÓN GENERAL

Objetivo del Plan

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Secretaría Distrital de Gobierno con el fin de establecer directrices y programar su provisión.

Responsable

Director(a) de Gestión del Talento Humano.

Glosario

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, las cuales se basan en el Decreto No. 785 de 2005 “Por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales”.

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Concursos de mérito: Los concursos de mérito son el mecanismo creado por el Estado colombiano a nivel nacional y territorial, para seleccionar a las y los ciudadanos que ingresarán al servicio público en los cargos de carrera administrativa.

El artículo 125 de la Constitución política de Colombia señala que: “*Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*”

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno”

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.

El Artículo 29 de la Ley 909 de 2004, por su parte, indica que *“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.*

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”.

Derecho preferencial a encargo: Conforme a lo indicado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, *“el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica, cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de una vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de las vacantes transitorias.*

Una vez la entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1° de la ley 1960 de 2019, debiendo en consecuencia la entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa”.

Empleo Público: En el artículo 2o. se define el empleo público como “el 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”.

De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Encargo: De acuerdo con la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, artículo 1° *“el artículo 24 de la ley 909 de 2004, quedará así: Artículo 24. Encargo. mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente”.*

Naturaleza general de las funciones: De acuerdo con lo señalado en el Decreto Nacional 1083 de 2015, las funciones de los empleos según el Nivel Jerárquico son:

- Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

- Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Niveles Jerárquicos: En el artículo 3º se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

Vacancia definitiva: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal: Aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

Siglas

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

DGTH: Dirección de Gestión del Talento Humano

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

PAV: Plan Anual de Vacantes

SDG: Secretaría Distrital de Gobierno

2. ESTRUCTURA DEL PLAN

2.1. JUSTIFICACIÓN

La Secretaría Distrital de Gobierno -SDG- es un organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas encaminadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales, la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la paz y la cultura democrática, el uso del espacio público, la promoción de la organización y de la participación ciudadana y la coordinación de las relaciones políticas de la Administración Distrital en sus distintos niveles.

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en su artículo 14° estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad encargada de facilitar y señalar lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

De esta manera, la Ley 909 de 2004, en los artículos 14° y 15°, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, para la provisión de empleos con vacancia definitiva.

Página 6 de 19

Nota: “Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno”

Así, cada entidad elaborará su Plan Anual de Vacantes, en el que se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuentan con aprobación y disponibilidad presupuestal y se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes deben ir acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

2.2. OBJETIVOS

2.2.1. Objetivo General

Identificar las necesidades del talento humano requerido por la SDG, con relación a la planta de personal vigente, facilitando el proceso de la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal.

2.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar el número de vacantes a proveer
- Definir los tipos de vacante a proveer
- Establecer las formas de provisión de vacantes

2.3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Identificar las vacantes a proveer.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.

2.4. ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES CON EL PLAN OPERATIVO ANUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la Entidad, el cumplimiento de sus metas, los planes institucionales y de brindar un buen clima laboral y de bienestar para las y los servidores, es necesario contar con una planta de personal provisionada.

Para garantizar el cumplimiento del Plan de Gestión de la vigencia, se debe contar con la planta de cargos provistos en su totalidad, para esto se realizan movimientos en la planta de personal, por medio de los cuales se cubren las vacantes de tal forma que no se vean afectadas las necesidades de la Entidad.

2.5. CONTEXTO DE LA ESTRUCTURA ACTUAL DE LA SDG

Mediante el Decreto Distrital No. 169 del 05 de mayo de 2023 *"Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno y se dictan otras disposiciones"*, se establece que para el desarrollo de su objeto la Secretaría Distrital de Gobierno tendrá la siguiente estructura organizacional:

- **DESPACHO DEL SECRETARIO DE GOBIERNO**
 - Alcaldías Locales
 - Oficina Asesora de Planeación
 - Oficina Asesora de Comunicaciones
 - Oficina de Control Disciplinario Interno
 - Oficina de Control Disciplinario Interno
 - Dirección de Relaciones Políticas
 - Dirección Jurídica
 - Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía
- **SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN LOCAL**
 - Dirección para la Gestión del Desarrollo Local
 - Dirección para la Gestión Policiva
- **SUBSECRETARÍA PARA LA GOBERNABILIDAD Y LA GARANTÍA DE DERECHOS**
 - Dirección de Derechos Humanos
 - Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa y de Conciencia
 - Dirección de Asuntos Étnicos
 - Subdirección de Asuntos Indígenas y Rrom
 - Subdirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras
 - Dirección de Convivencia y Diálogo Social
- **SUBSECRETARÍA GESTIÓN INSTITUCIONAL**
 - Dirección de Gestión del Talento Humano
 - Dirección Administrativa
 - Dirección Financiera
 - Dirección de Tecnologías e Información
 - Dirección de Contratación

Por otra parte, mediante el Decreto Distrital No. 213 del 21 de mayo de 2025 *"Por medio del cual se modifica la planta, da empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno"* se crearon 179 empleos, estableciendo que la Entidad cumplirá sus funciones con los siguientes 1383 cargos en su planta global:

2.5.1. Planta de empleos Secretaría Distrital de Gobierno

Tabla 1. Despacho del Secretario de Gobierno.

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CARGOS
DIRECTIVO	Secretario de Despacho	020	09	1
	Subtotal Nivel Directivo			1
ASESOR	Asesor	105	07	10
	Asesor	105	01	4
	Subtotal Nivel Asesor			14
TOTAL EMPLEOS DESPACHO DEL SECRETARIO DE GOBIERNO				15

Página 8 de 19

Nota: *"Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"*

Plan Anual de Vacantes-PAV

Fuente 1. Propia.

Tabla 2. Planta Global

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CARGOS
DIRECTIVO	Subsecretario de Despacho	045	08	3
	Director Técnico	009	07	13
	Jefe de Oficina	006	07	2
	Subdirector Técnico	068	06	3
	Alcalde Local	030	05	20
	Subtotal Nivel Directivo			41
ASESOR	Jefe de Oficina Asesora	115	07	2
	Subtotal Nivel Asesor			2
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	31	1
	Profesional Especializado	222	30	5
	Profesional Especializado	222	24	83
	Profesional Especializado	222	23	2
	Inspector de Policía Urbano Categoría Especial 1a. Categoría	233	23	209
	Profesional Especializado	222	19	21
	Profesional Universitario	219	18	115
	Profesional Universitario	219	15	156
	Corregidor	227	12	5
	Profesional Universitario	219	12	90
	Profesional Universitario	219	11	18
	Profesional Universitario	219	01	1
	Subtotal Nivel Profesional			706
TÉCNICO	Técnico Operativo	314	19	15
	Técnico Operativo	314	17	4
	Técnico Operativo	314	15	1
	Técnico Operativo	314	12	12
	Técnico Administrativo	367	12	1
	Subtotal Nivel Técnico			33
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	27	118
	Secretario Ejecutivo	425	27	23
	Secretario Ejecutivo	425	26	2
	Auxiliar Administrativo	407	20	64
	Auxiliar Administrativo	407	19	137
	Secretario	440	19	1
	Secretario	440	17	25
	Secretario	440	16	12
	Conductor Mecánico	482	14	2
	Auxiliar Administrativo	407	13	174
	Conductor	480	13	22
	Operario	487	9	2
	Auxiliar Administrativo	407	6	3
	Operario	487	5	1
	Subtotal Nivel Asistencial			586
TOTAL EMPLEOS PLANTA GLOBAL				1368

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CARGOS
TOTAL PLANTA				1383

Fuente 2. Propia.

2.6. ANÁLISIS ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

2.6.1. ESTADO ACTUAL DE EMPLEOS PLANTA PERMANENTE

Tabla 3. Planta permanente.

Nivel de Cargo	Número de empleos	Provistos	Vacantes	% de provisión
Directivo	42	39	3	92,9%
Asesor	16	14	2	87,5%
Profesional	706	612	94	86,7%
Técnico	33	25	8	75,8%
Asistencial	586	506	80	86,3%
Total	1383	1196	187	86,5%

Fuente 3. Propia.

Con respecto a las vacancias temporales y definitivas existentes en la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno, a corte 10 de octubre de 2025, son las siguientes:

Tabla 4. Vacancias temporales y definitivas.

Nivel de Cargo	Número de empleos	Vacancias temporales	Vacancias definitivas
Directivo	42	0	3
Asesor	16	0	2
Profesional	706	89	160
Técnico	33	16	10
Asistencial	586	115	91
Total	1383	220	266

Fuente 4. Propia.

2.6.2. REPORTE DE VACANTES DEFINITIVAS

De conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, “Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique”.

El procedimiento para reportar la oferta pública de empleos se encuentra definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el ACUERDO CNSC - 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, en donde señaló:

ARTÍCULO 2. PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA. La Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) se conforma con las vacantes definitivas de empleos de carrera existentes en la planta de personal de cada entidad, para lo cual las entidades deberán incorporar la información correspondiente a cada empleo en el Sistema para el Apoyo, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) (...)

“(...) ARTÍCULO 4. ACTUALIZACIÓN DE PERMANENTE DE LA OPEC. La OPEC deberá mantenerse actualizada, razón por la cual cada vez que se produzca una nueva vacante definitiva o un cambio en su información, la entidad deberá efectuar la actualización o modificación correspondiente, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad”.

Es así que actualmente la SDG tiene el siguiente balance de reporte de vacantes definitivas en el SIMO:

Tabla 5. Balance reportes vacantes SIMO.

Nivel de Cargo	Reporte de vacantes SIMO	Vacantes en proceso de reporte SIMO	Vacantes ofertadas Distrito Capital 5	Vacantes Desiertas en Distrito Capital 5	Vacantes provistas Distrito Capital 5	Vacantes no ofertadas Distrito Capital 5	Vacantes provistas no ofertadas Distrito Capital 5	Vacantes definitivas carrera administrativa a corte 10/10/2025
Profesional	378	3	179	8	150	201	131	160
Técnico	12	0	3	0	2	9	9	10
Asistencial	253	7	87	0	77	166	81	91
Total	643	10	269	8	229	376	153	261

Fuente 5. Propia.

2.6.3. PROCESO DE SELECCIÓN No. 2498 DE 2023 - DISTRITO CAPITAL 5

La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo No. 27 del 18 de mayo de 2023, aclarado por el Acuerdo No. 55 del 15 de junio de 2023 “*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ASCENSO y ABIERTO, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO - Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5*”, ofertó doscientas sesenta y nueve (269) vacantes definitivas de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Las vacantes ofertadas en el Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5 por la Secretaría Distrital de Gobierno fueron:

Tabla 6. Vacantes Distrito Capital 5.

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
205957	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	249
205958	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	253
205959	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	259
205960	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		2	2	265

Página 11 de 19

Nota: “Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno”

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
205961	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	289
205962	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		7	7	291
205963	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CATEGORIA ESPECIAL Y 1ª CATEGORIA CÓDIGO 233 GRADO 23	PROFESIONAL		12	12	146
205964	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 31	PROFESIONAL		1	1	82
205965	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	96
205966	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 19	PROFESIONAL		2	2	168
205967	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 11	PROFESIONAL		2	2	343
205968	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	337
205969	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 27	ASISTENCIAL		12	12	369
205970	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		3	3	92
205971	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 1	PROFESIONAL		1	1	345
205972	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	100
205973	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	109
205974	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	119
205975	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		3	3	196
205976	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	184
205977	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 30	PROFESIONAL		1	1	90
205978	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	136
205979	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	227
205980	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	237
205981	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	138
205982	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	113
205983	TÉCNICO OPERATIVO CÓDIGO 314 GRADO 19	TÉCNICO		1	1	351
205984	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	204
205985	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	182
205986	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	231
205987	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	305
205988	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	313

GESTIÓN CORPORATIVA

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Plan Anual de Vacantes-PAV

Código: GCO-GTH-PL002

Versión: 09

Vigencia desde:
30 de enero de 2026

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
205989	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	315
205990	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	318
205991	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	324
205992	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	330
205993	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 19	PROFESIONAL		1	1	170
205994	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		2	2	263
205995	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	303
205996	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	273
205997	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		0	0	DESIERTO
205998	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	2		2	259
205999	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	1		1	275
206000	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	25		25	291
206001	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	19		19	293
206002	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	2		2	267
206003	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CATEGORIA ESPECIAL Y 1ª CATEGORIA CÓDIGO 233 GRADO 23	PROFESIONAL	17		17	146
206004	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CATEGORIA ESPECIAL Y 1ª CATEGORIA CÓDIGO 233 GRADO 23	PROFESIONAL	3		3	149
206005	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 13	ASISTENCIAL	54		54	383
206006	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 19	PROFESIONAL	2		2	168
206007	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 11	PROFESIONAL	7		7	343
206008	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL	16		16	337
206009	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL	1		1	339
206010	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 27	ASISTENCIAL	2		2	367
206011	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 27	ASISTENCIAL	5		5	369
206012	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL	4		4	92
206013	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL	1		1	196
206014	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL	3		3	200
206015	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 20	ASISTENCIAL	1		1	373
206016	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	1		1	261

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
206017	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	1		1	283
206018	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL	2		2	113
206019	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL	1		1	322
206020	TÉCNICO OPERATIVO CÓDIGO 314 GRADO 19	TÉCNICO	1		1	351
206021	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL	1		1	204
206022	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL	1		1	218
206023	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	1		1	285
206024	SECRETARIO EJECUTIVO CÓDIGO 425 GRADO 26	ASISTENCIAL	2		2	389
206025	SECRETARIO CÓDIGO 440 GRADO 19	ASISTENCIAL	1		1	391
206026	CONDUCTOR CÓDIGO 480 GRADO 13	ASISTENCIAL	6		6	399
206027	TÉCNICO OPERATIVO CÓDIGO 314 GRADO 12	TÉCNICO	1		1	363
206028	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 13	ASISTENCIAL	3		3	381
206029	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 13	ASISTENCIAL	1		1	379
206030	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL	4		4	297
206031	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL	1		1	115
41 OPEC ASCENSO 31 OPEC ABIERTO			193	76	269	

Fuente 6. Propia.

A corte 10 de octubre de 2025, el estado de nombramientos en período de prueba es el siguiente:

Tabla 7. Estado de nombramientos en período de prueba.

VACANTES OFERTADAS DISTRITO CAPITAL 5	
Actividad	Cantidad
Nombramientos posiciones meritórias	269
Nombramientos movilidad posiciones meritórias	61
Nombramientos en proceso	3
Exclusiones	3
Vacantes desiertas	8
Improcedencias	5
USO DE LISTAS DISTRITO CAPITAL 5	
Actividad	Cantidad
Mismos empleos - ME	
Nombramientos mismos empleos	58

Nombramientos en proceso mismos empleos	1
Nombramientos movilidad mismos empleos	5
Nombramientos en proceso movilidad mismos empleos	1
Empleos Equivalentes - EE	
Nombramientos empleos equivalentes	194
Nombramientos en proceso empleos equivalentes	1
Nombramientos movilidad empleos equivalentes	0
Nombramientos en proceso movilidad empleos equivalentes	1

Fuente 7. Propia.

2.7. METODOLOGÍA

La metodología para la provisión de cargos en la planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno es la siguiente:

2.7.1. Provisión empleos permanentes

2.7.1.1. Empleos libre nombramiento y Remoción:

Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.

Para el caso de Alcaldes Locales serán nombrados por el Alcalde Mayor, de terna elaborada por la correspondiente Junta Administradora Local.

2.7.1.2. Empleos de carrera administrativa

2.7.1.2.1. Nombramientos en período de prueba

Actualmente la entidad se encuentra en proceso de nombramiento en período de prueba de los elegibles autorizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del uso de listas del Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5, en vacantes ofertadas y no ofertadas por mismos empleos y empleos equivalentes.

Los nombramientos en período de prueba se efectuarán conforme a lo señalado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1960 de 2019 y demás normativa que las modifique o sustituya.

Para el uso de listas de elegibles emitidas por la CNSC como resultado del Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5, durante su vigencia y en estricto orden de mérito, se dará aplicación a lo descrito en el Acuerdo No. 019 del 16 de mayo de 2024 “*Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique*”, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás criterios unificados de la CNSC.

Los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que no pueden ser provistos de la forma descrita en el párrafo anterior, se proveerán de la siguiente manera:

2.7.1.2.2. Encargo

Mientras se proveen los empleos de manera definitiva con sus titulares, los empleos serán provistos de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, la definición de vacantes establecida por la Dirección de Gestión del Talento Humano y de acuerdo con el procedimiento GCO-GTH-P022 Provisión transitoria de empleos mediante derecho referencial a encargo, publicado en la intranet de la Entidad.

2.7.1.2.3. Nombramientos en provisionalidad

Si adelantado el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el derecho preferencial a encargo, no se logran cubrir todas las vacantes, continúa el Procedimiento de vinculación a la planta de personal con código GCO-GTH-P001, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 de 2017.

2.8. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes, la Secretaría Distrital de Gobierno tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

- El Plan Anual de Vacantes se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- Mediante la autorización del uso de las listas de elegibles que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil
- A través de los procesos de encargo que adelante la entidad.
- A través de nombramientos provisionales.

2.9. COMUNICACIÓN

Las actividades relacionadas con el Plan Anual de Vacantes se darán a conocer a todos los servidores públicos, a través de los diferentes medios de comunicación oficial de la entidad y se publicará de forma permanente en la Intranet de la SDG en el espacio habilitado para tal fin del proceso Gerencia del Talento Humano.

3. ESTRUCTURA DE MEDICIÓN

Metas e indicadores del Plan

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula
Actualizar en un 95% el reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO).	Porcentaje de vacantes definitivas de carrera administrativa actualizadas en SIMO.	$(\text{Número de vacantes definitivas actualizadas en SIMO} / \text{Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa de la SDG}) \times 100$
Realizar dos (2) procesos de encargo durante el año, en cumplimiento de las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente.	Número de procesos de encargo realizados.	Número de procesos de encargo realizados

Metodología de medición

Se verificará el cumplimiento de las metas dejando la trazabilidad o evidencia, mediante reporte escrito de manera trimestral.

Período de aplicación del plan

Vigencia 2026

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Documentos internos

Código	Documento
GCO-GTH-P001	Procedimiento vinculación a la planta de personal.

Normatividad vigente

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Todos
Decreto 785	2005	“Por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y	Todos

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
		requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales”.	
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	Todos
Decreto 411	2016	“Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”	Todos
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.	Todos
Ley 1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Todos
Decreto 099	2019	Modifica el Decreto Distrital 411 de 2016 Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno. En lo pertinente a las funciones de la Subsecretaría de Gestión Local.	Todos
Decreto 860	2019	Modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno.	Todos
Acuerdo CNSC 20191000008736	2019	“Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso”.	Todos
Acuerdo 166	2020	"Por el cual se establece el procedimiento para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional"	Todos
Decreto 169	2023	Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno y se dictan otras disposiciones	Todos
Acuerdo CNSC 55	2023	“Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo 27 del 18 de mayo de 2023 y se dictan otras disposiciones”	Todos
Acuerdo CNSC 019	2024	Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique	Todos

Documentos externos

Nombre	Año de publicación del documento y versión	Entidad que lo emite	Medio de consulta
Criterio Unificado CNSC	13-08-2024	Comisión Nacional del Servicio Civil	Electrónico
Criterio Unificado “Uso de Listas de Elegibles para Empleos Equivalentes”	22-09-2020	Comisión Nacional del Servicio Civil	Electrónico
Complementación al Criterio Unificado "Uso de Listas de Elegibles en el Contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019"	16-01-2020	Comisión Nacional del Servicio Civil	Electrónico
Criterio Unificado “Lista de elegibles en el contexto de la ley 1960 del 27 de junio de 2019”	01-08-2019	Comisión Nacional del Servicio Civil	Electrónico
Criterio Unificado “Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo”.	13-08-2019	Comisión Nacional del Servicio Civil	Electrónico