
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 1 de 25




PLAN ANUAL DE VACANTES

2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 2 de 25

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES Y/O GLOSARIO.....	4
4. RESPONSABLES O LÍDER DE PROCESO	5
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5
6. DESARROLLO DOCUMENTO.....	5
6.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	5
6.2 PLANTA DE EMPLEOS.....	6
6.2.1 PLANTA PERMANENTE:	6
6.3 VACANTES	10
6.3.1 VACANTES DEFINITIVAS:	10
6.3.2 VACANTES TEMPORALES:.....	10
6.3.3 ESTADO DE VACANTES CON CORTE A 15 DE DICIEMBRE DE 2025.	11
7. CRONOGRAMA.....	23
8. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	23
8.1 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	23
8.2 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.	24
9. RECURSOS.....	25

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 3 de 25

Introducción

En cumplimiento de lo establecido en el numeral 2, literal b) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004¹, en el que se señala que una de las funciones de las unidades de personal es: *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*, se formula el presente Plan de Vacantes en la Secretaría de la Mujer.

El Decreto Nacional 1083 de 2015², por el cual se compila en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

Así mismo, el Decreto Nacional 612 del 4 de abril de 2018³, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentra el Plan Anual de Vacantes.

Adicionalmente, la Circular Externa No. 24 del 28 de noviembre de 2025 proferida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, por medio de la cual se imparten lineamientos de planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia 2026, entre otros respecto al Plan Anual de Vacantes.

El presente documento de Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Secretaría Distrital de la Mujer, con el propósito de que la Entidad pueda planificar la provisión de estos para la presente vigencia fiscal. Lo anterior, permitirá adelantar los procesos de provisión definitiva de las vacantes existentes en la planta permanente de personal de la entidad de manera oportuna y definir la provisión temporal de los empleos cuando a ello diere lugar.

Objetivo


Planificar, administrar y actualizar la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal en la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer, con el fin de establecer directrices y programar su provisión teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal.

Alcance

¹ 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”.

² Decreto Nacional 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

³ Decreto Nacional 612 del 4 de abril de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 4 de 25

El Plan Anual de Vacante aplica para la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Definiciones y/o glosario

Carrera administrativa: 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.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).


Empleo: Se entiende por empleo 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.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 5 de 25

Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

Responsables o líder de proceso

La Dirección de Talento Humano es la encargada de implementar y ejecutar el Plan Anual de Vacantes.

Objetivos estratégicos

- Establecer los lineamientos para la provisión por mérito de los empleos de carrera en vacancia definitiva, en cumplimiento a la normatividad vigente y a los lineamientos emitidos por la CNSC.
- Proveer de forma transitoria a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional las vacantes temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa.
- Proveer las vacantes transitorias o definitivas de empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

Desarrollo documento

6.1 Estructura organizacional

La estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer se encuentra actualmente establecida mediante Decreto Distrital 357 del 21 de octubre de 2024 “*Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones*”, y se detalla en el organigrama, así:


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 6 de 25

Imagen 1. Estructura organizacional



Elaboración propia SDMujer.

6.2 Planta de empleos


La Secretaría Distrital de la Mujer para la vigencia 2026, cuenta con una planta de empleos de carácter permanente la cual se encuentra establecida actualmente mediante el Decreto Distrital 358 del 21 de octubre de 2024 “*Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones*”. La planta referida, se encuentra conformada por los siguientes empleos:

6.2.1 Planta permanente:

Tabla 1. Planta permanente

DESPACHO			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	SECRETARIO DE DESPACHO	020	009
3	ASESOR	105	06
4	TOTAL PLANTA DESPACHO SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
3	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08
9	DIRECTOR TÉCNICO	009	06

Nota: Si usted imprime este documento se considera “copia no controlada” por lo tanto, debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos del SIG.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 7 de 25

2	JEFE DE OFICINA	006	06
1	JEFE DE OFICINA	006	05
15	TOTAL NIVEL DIRECTIVO		
NIVEL ASESOR			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06
1	TOTAL NIVEL ASESOR		
NIVEL PROFESIONAL			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30
18	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	22
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	17
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15
64	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
118	TOTAL NIVEL PROFESIONAL		
NIVEL TÉCNICO			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
6	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	17
6	TOTAL NIVEL TÉCNICO		
NIVEL ASISTENCIAL			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	19
22	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	18
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
4	CONDUCTOR	480	15
40	TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
180	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL		
184	TOTAL CARGOS SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		

Fuente: Planta de personal de 2025


Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presentan el cuadro de caracterización de los empleos de la planta de empleos de la Entidad, así:

Planta de empleos por nivel:

Tabla 2. Planta de empleos por nivel

Nivel Directivo			
Denominación	Código	Grado	Cantidad
Secretaria de Despacho	020	09	1
Subsecretario	045	08	3
Jefe de Oficina	006	06	2

Nota: Si usted imprime este documento se considera "copia no controlada" por lo tanto, debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos del SIG.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 8 de 25

Jefe de Oficina	006	05	1
Director Técnico	09	06	9
Total			16
Nivel Asesor			
Denominación	Código	Grado	Cantidad
Asesor	105	06	3
Jefe de Oficina Asesora	115	06	1
Total			4
Nivel Profesional			
Denominación	Código	Grado	Cantidad
Profesional Especializado	222	30	3
Profesional Especializado	222	27	18
Profesional Especializado	222	24	6
Profesional Especializado	222	22	1
Profesional Universitario	219	20	5
Profesional Universitario	219	17	9
Profesional Universitario	219	15	3
Profesional Universitario	219	12	64
Profesional Universitario	219	1	9
Total			118
Nivel Técnico			
Denominación	Código	Grado	Cantidad
Técnico Administrativo	367	17	6
Total			6
Nivel Asistencial			
Denominación	Código	Grado	Cantidad
Auxiliar Administrativo	407	27	1
Auxiliar Administrativo	407	19	12
Auxiliar Administrativo	407	18	22
Auxiliar Administrativo	407	4	1
Conductor	480	15	4
Total			40
Total cargos planta global		184	
Total cargos Secretaría Distrital de la Mujer		184	

Fuente: Planta de personal del 15 de diciembre de 2025


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 9 de 25

Tabla 3. *Planta de empleos por nivel jerárquico*

Nivel	Nº de empleos
Directivo	16
Asesor	4
Profesional	118
Técnico	6
Asistencial	40
Total	184

Fuente: Planta de personal del 15 de diciembre de 2025

Planta de empleos por naturaleza jurídica:

Tabla 4. *Planta de empleos por naturaleza jurídica*

Naturaleza jurídica	Nº de empleos
Carrera administrativa	164
Libre nombramiento y remoción	19
De periodo	1
Total	184

Tabla 5. *Planta de empleos según su provisión*

Naturaleza Jurídica	Nº de empleos
Carrera administrativa	63
Provisionalidad	91
Libre Nombramiento y Remoción	19
Período Fijo	1
Vacancia definitiva sin proveer	15
Vacancia temporal sin proveer	7

Fuente: Planta de personal del 15 de diciembre de 2025


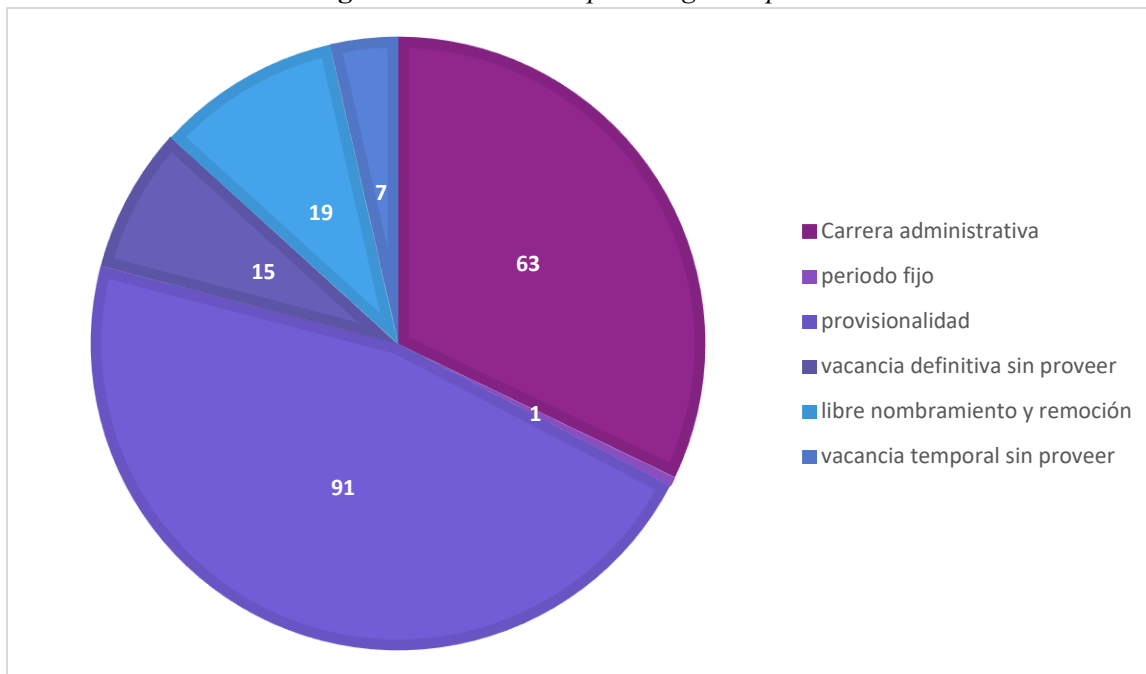
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 10 de 25

Imagen 2. *Número de empleos según su provisión*



Elaboración propia Talento Humano, SDMujer. 2025.

6.3 Vacantes


Respecto del tipo de vacante que se puede presentar en los empleos de la Entidad, se tiene lo siguiente:

6.3.1 Vacantes definitivas:

Son aquellas que no cuentan con una o un servidor público que ostente la calidad de titular del empleo vacante (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramiento de carácter ordinario si es de libre nombramiento y remoción). La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo se encuentra retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909, según su naturaleza.

6.3.2 Vacantes temporales:

Son aquellos empleos que se encuentran vacantes y sobre los cuales existe una o un servidor público que ostentan la calidad de titular de este (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramiento de carácter ordinario si es de libre nombramiento y remoción), pero que se encuentra incurso en cualquiera de las situaciones administrativas de que trata el **Artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 1083 de 2015 como:** licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 11 de 25

6.3.3 Estado de vacantes con corte a 15 de diciembre de 2025.

La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con ciento ochenta y cuatro (184) empleos en la planta de personal y al 15 de diciembre de 2025 existen veintidós (22) vacantes para proveer, de las cuales quince (15) corresponden a vacantes definitivas y siete (7) en vacantes temporales, tal como se detalla a continuación:

Tabla 6. Empleos sin proveer en la planta personal

Nº	Dependencia	Novedad	Denominación	Código	Grado
1	Oficina Asesora Jurídica	Vacante temporal	Profesional Especializado	222	27
2	Oficina de Control Interno	Vacante temporal	Técnico Administrativo	367	17
3	Dirección de Derechos y Diseño de Política	Vacante temporal	Profesional Universitario	219	12
4	Dirección de Gestión del Conocimiento	Vacante temporal	Auxiliar administrativo	407	19
5	Dirección del Sistema del Cuidado	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
6	Dirección del Sistema de Cuidado	Vacante Definitiva	Profesional Universitario	219	12
7	Dirección Administrativa y Financiera	Vacante definitiva	Profesional universitario	219	15
8	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
9	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
10	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
11	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
12	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
13	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
14	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
15	Dirección de Territorialización	Vacante temporal	Profesional Universitario	219	12
16	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
17	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Profesional Universitario	219	12
18	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Auxiliar administrativo	407	18
19	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Auxiliar administrativo	407	18
20	Dirección de Territorialización	Vacante definitiva	Auxiliar administrativo	407	18
21	Dirección de Talento Humano	Vacante temporal	Profesional especializado	222	27
22	Dirección de Contratación	Vacante definitiva	Profesional universitario	219	17

Fuente: Planta de personal del 15 de diciembre de 2025

A continuación, se presenta el estado de los empleos provistos y vacantes, así:


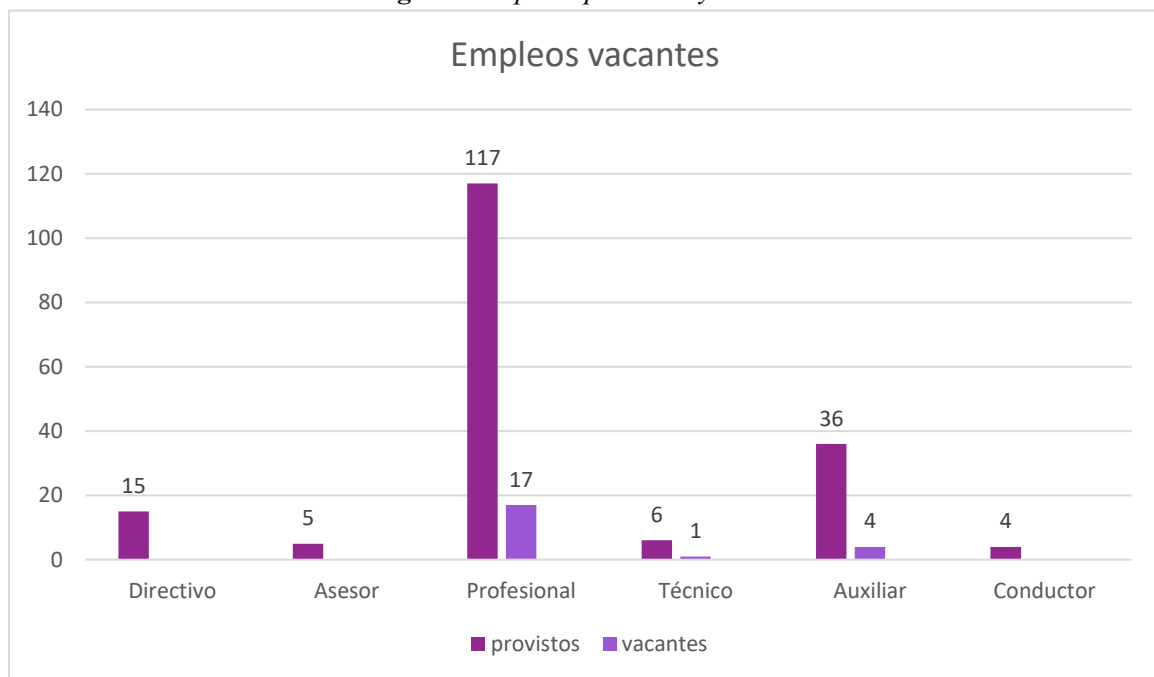
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 12 de 25

Tabla 7. Empleos provistos y vacantes

Nivel	Nº Empleos Planta	Nº Empleos	Nº Empleos	Nº Empleos	Nº Empleos
		Provistos libre nombramiento y remoción	Provistos en carrera	provistos en provisionalidad	Vacantes definitivas o temporales sin proveer
Directivo	15	15			
Asesor	5	5			
Profesional	118		46	55	17
Técnico	6		5		1
Auxiliar	36		7	24	4
Conductores	4		3	1	
Total	184	20	61	91	15

Fuente: Planta de personal del 15 de diciembre de 2025

Imagen 3. Empleos provistos y vacantes



Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.

De otra parte, atendiendo el plan de mejora solicitado por la Oficina de Control Interno para la vigencia 2023, se relacionan a continuación los empleos ofertados en el concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrito 6, así:


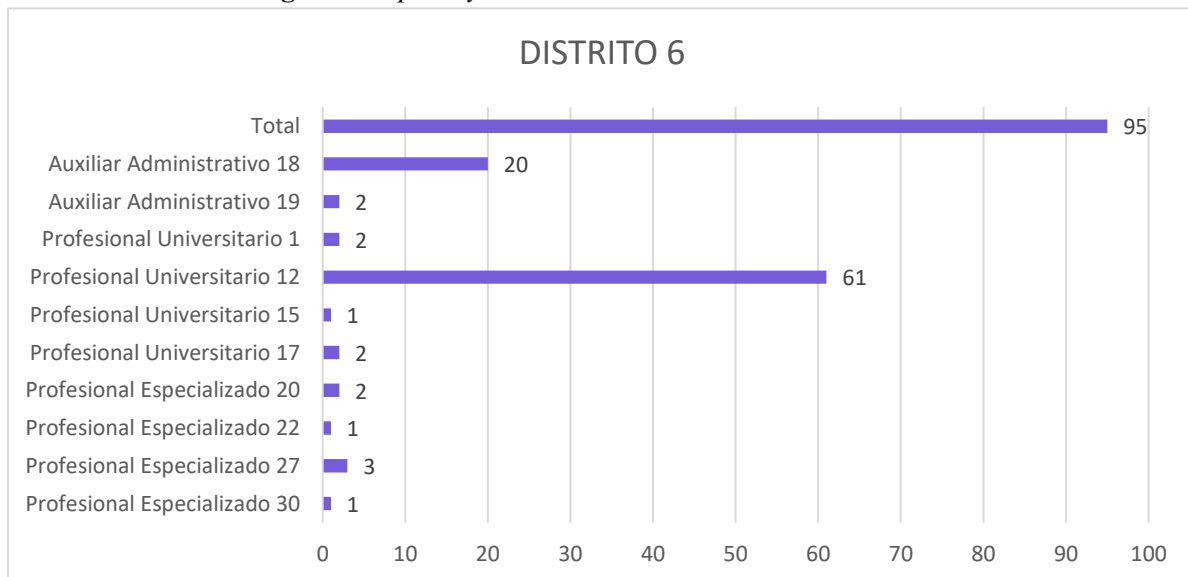
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 13 de 25

Tabla 8. Concurso de méritos


Denominación	Código	Grado	Cantidad
Profesional Especializado	222	30	1
Profesional Especializado	222	27	3
Profesional Especializado	222	22	1
Profesional Especializado	222	20	2
Profesional Universitario	219	17	2
Profesional Universitario	219	15	1
Profesional Universitario	219	12	61
Profesional Universitario	219	1	2
Auxiliar Administrativo	407	19	2
Auxiliar Administrativo	407	18	20
Total			95

Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.

Imagen 4. Empleos y vacantes- Proceso de selección Distrito 6



Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 14 de 25

Empleos en vacancia definitiva provistos transitoriamente mediante encargo

Tabla 9. *Empleos en vacancia definitiva provistos por encargo*

Nº	Titular del empleo en vacancia	Novedad	Denominación empleo	Código	Grado	Dependencia
1	Sin titular	Encargo	Profesional especializado	222	27	Oficina Asesora de Planeación
2	Sin titular	Encargo	Profesional universitario	219	17	Dirección de Derechos y Diseño de Política
3	Sin titular	Encargo	Profesional universitario	219	1	Dirección de Enfoque Diferencial
4	Sin titular	Encargo	Profesional especializado	222	27	Dirección del Sistema de Cuidado
5	Sin titular	Encargo	Profesional especializado	222	30	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades
6	Sin titular	Encargo	Profesional especializado	222	27	Dirección de Eliminación de Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia
7	Sin titular	Encargo	Profesional especializado	222	27	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación
8	Sin titular	Encargo	Profesional universitario	219	15	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación
9	Sin titular	Encargo	Profesional universitario	219	12	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación
10	Sin titular	Encargo	Profesional universitario	219	12	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación
11	Sin titular	Encargo	Profesional universitario	219	12	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación
12	Sin titular	Encargo	Profesional universitario	219	1	Subsecretaría de Gestión Corporativa
13	Sin titular	Encargo	Profesional especializado	222	27	Dirección Administrativa y Financiera

Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.


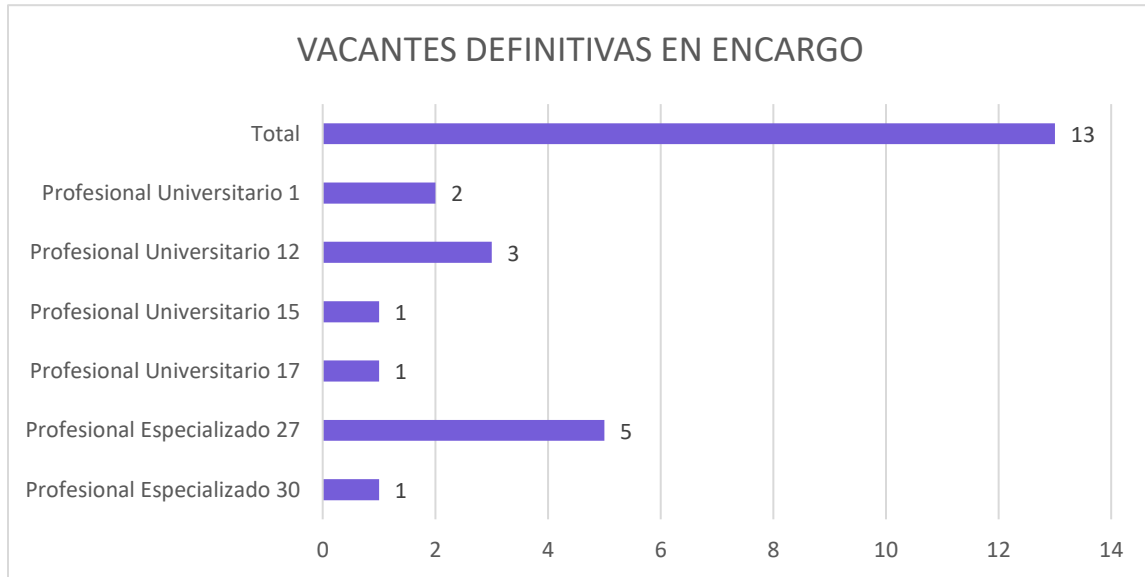
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 15 de 25

Imagen 5. Vacantes definitivas en encargo




Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.

Empleos en vacancia temporal provistos transitoriamente mediante encargo

Tabla 10. Empleos en vacancia temporal provistos por encargo

Nº	Titular del empleo en vacancia	Novedad	Denominación empleo	Código	Grado	Dependencia
1	Con Titular	Encargo	Profesional universitario	219	17	Oficina Asesora de Planeación
2	Con Titular	Encargo	Técnico administrativo	367	17	Oficina Asesora de Planeación
3	Con Titular	Encargo	Profesional especializado	222	27	Oficina Jurídica
4	Con Titular	Encargo	Técnico administrativo	367	17	Oficina de Control Interno
5	Con Titular	Encargo	Auxiliar administrativo	407	19	Dirección del Sistema de Cuidado
6	Con Titular	Encargo	Profesional especializado	222	24	Dirección de Enfoque Diferencial
7	Con Titular	Encargo	Profesional especializado	222	20	Dirección de Eliminación de Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia
8	Con Titular	Encargo	Profesional universitario	219	1	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación

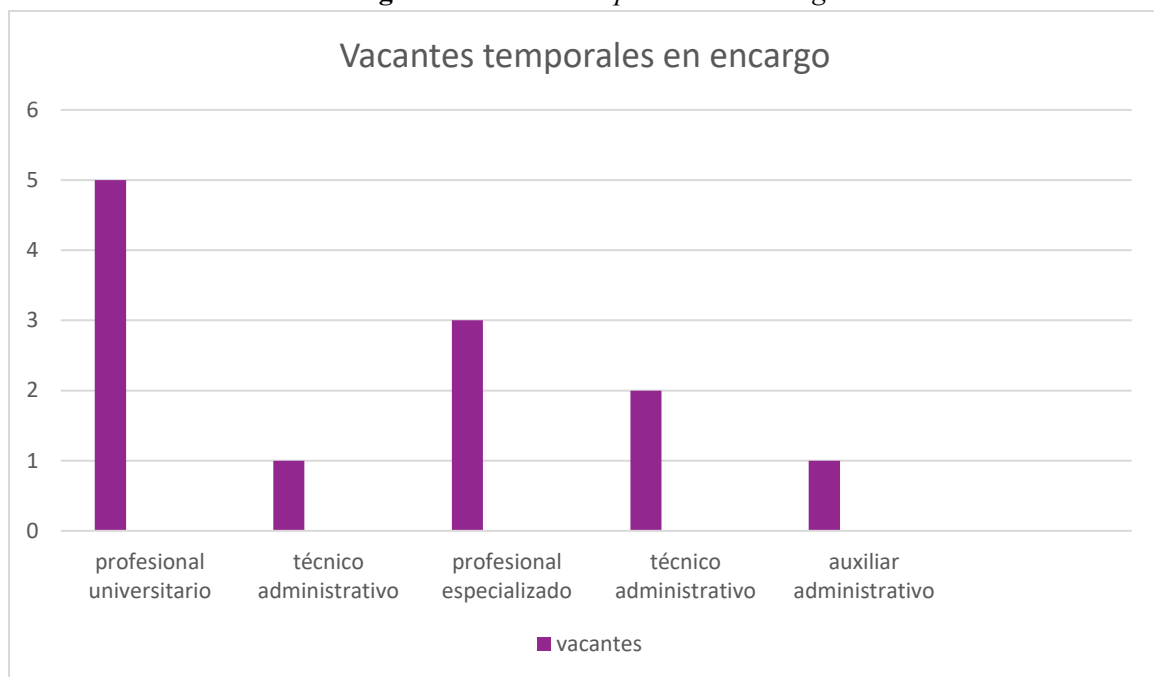
Nota: Si usted imprime este documento se considera "copia no controlada" por lo tanto, debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos del SIG.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 16 de 25

Nº	Titular del empleo en vacancia	Novedad	Denominación empleo	Código	Grado	Dependencia
9	Con Titular	Encargo	Profesional universitario	219	1	Subsecretaría de Gestión Corporativa
10	Con Titular	Encargo	Profesional universitario	219	1	Dirección Administrativa y Financiera
11	Con Titular	Encargo	Profesional universitario	219	1	Dirección de Talento Humano
12	Con Titular	Encargo	Técnico administrativo	367	17	Dirección de Contratación

Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.

Imagen 6. *Vacantes temporales en encargo*



Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.

Empleos en vacancia definitiva provistos transitoriamente mediante provisionalidad

Al 15 de diciembre de 2025 se tienen ochenta y ocho (88) empleos en vacancia definitiva provistos en provisionalidad, siendo estos los siguientes:



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 17 de 25

Tabla 11. *Empleos en vacancia definitiva previstos en provisionalidad*

Nombramiento	Dependencia	Cargo Actual	Código	Grado
Provisional	Oficina Asesora de Planeación	Profesional Especializado	222	22
Provisional	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades	Auxiliar Administrativo	407	19
Provisional	Oficina Asesora Jurídica	Profesional especializado	222	24
Provisional	Oficina de Control Interno	Auxiliar administrativo	407	19
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Enfoque Diferencial	Auxiliar administrativo	407	18
Provisional	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades	Auxiliar administrativo	407	19
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Profesional Universitario	219	01
Provisional	Dirección de Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Profesional Universitario	219	01
Provisional	Dirección de Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	27
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Provisional	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12

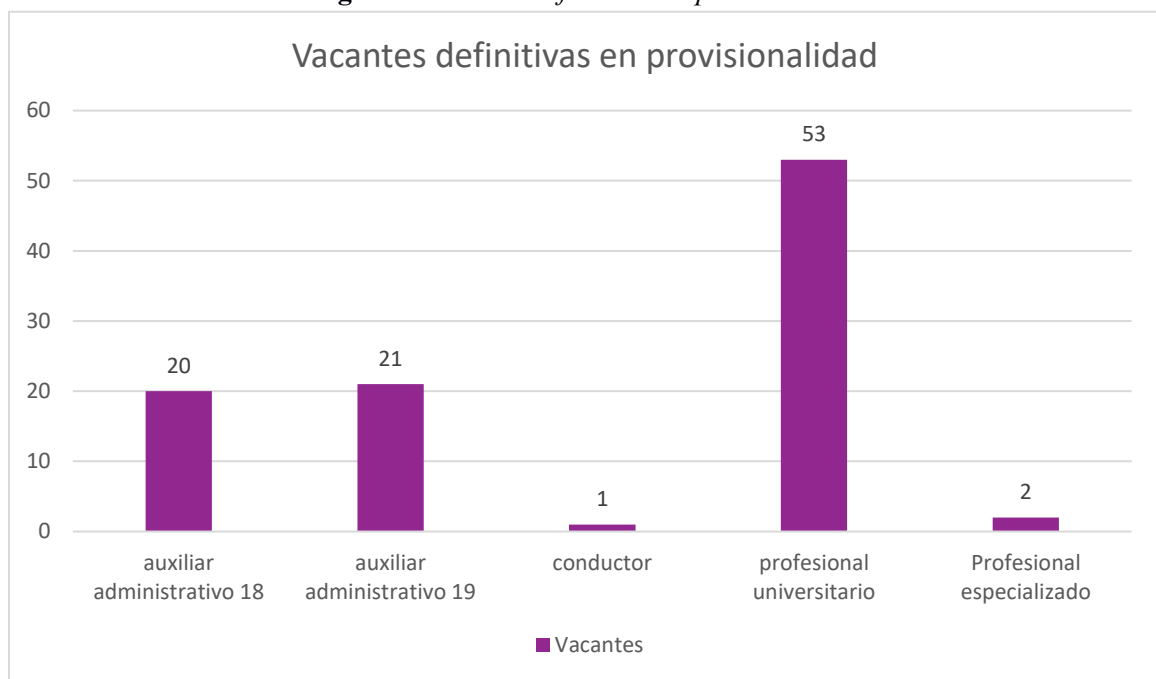
Nota: Si usted imprime este documento se considera "copia no controlada" por lo tanto, debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos del SIG.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 21 de 25

Nombramiento	Dependencia	Cargo Actual	Código	Grado
Provisional	Dirección Administrativa y Financiera	Auxiliar Administrativo	407	19
Provisional	Dirección Administrativa y Financiera	Auxiliar Administrativo	407	04
Provisional	Dirección Administrativa y Financiera	Conductor	480	15
Provisional	Dirección de Contratación	Profesional Universitario	219	01

Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.

Imagen 7. Vacantes definitivas en provisionalidad



Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.


Empleos en vacancia temporal provistos transitoriamente mediante provisionalidad

Al 15 de diciembre de 2025 se cuenta con once (11) empleos en vacancia temporal provistos en provisionalidad, siendo estos los siguientes:

Tabla 13. Empleos en vacancia temporal provistos mediante nombramiento provisional

No.	Nombramiento	Dependencia	Cargo Actual	Código	Grado
1	Provisional	Oficina Asesora de Planeación	Auxiliar Administrativo	407	19
2	Provisional	Oficina Jurídica	Profesional Especializado	222	24

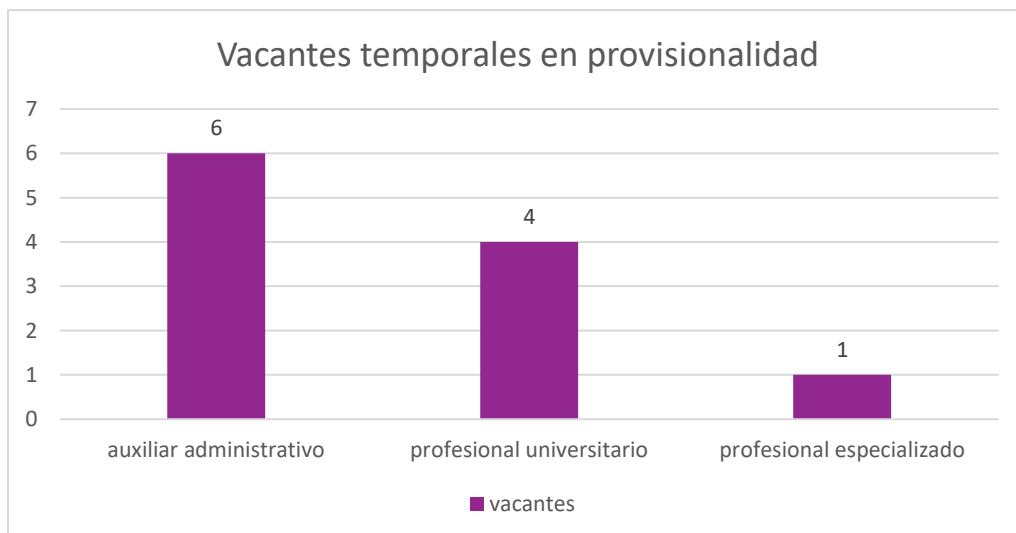
Nota: Si usted imprime este documento se considera "copia no controlada" por lo tanto, debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos del SIG.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 22 de 25


No.	Nombramiento	Dependencia	Cargo Actual	Código	Grado
3	Provisional	Oficina de Control Interno	Auxiliar Administrativo	407	19
4	Provisional	Dirección de Enfoque Diferencial	Profesional Universitario	219	12
5	Provisional	Dirección de Enfoque Diferencial	Auxiliar administrativo	407	18
6	Provisional	Dirección de Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Profesional Universitario	219	1
7	Provisional	Dirección de Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Profesional Universitario	219	1
8	Provisional	Dirección de Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Auxiliar Administrativo	407	27
9	Provisional	Dirección Administrativa y Financiera	Auxiliar Administrativo	407	19
10	Provisional	Dirección Administrativa y Financiera	Auxiliar Administrativo	407	4
11	Provisional	Dirección de Contratación	Profesional Universitario	219	1

Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.

Imagen 8. *Vacantes temporales en provisionalidad*



Nota: Si usted imprime este documento se considera "copia no controlada" por lo tanto, debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos del SIG.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 23 de 25

Elaboración propia Talento Humano, SDMujer.2025.

Cronograma

Las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa ofertadas en el marco del Proceso de Selección Distrito Capital 6, se proveerán con las listas de elegibles que emita la CNSC y una vez la Secretaría sea comunicada de la firmeza de tales listas, en los términos establecidos en la normatividad vigente.

Las vacantes temporales o definitivas de los demás empleos se irán proveyendo conforme se vayan generando.

Descripción de actividades

La Secretaría Distrital de la Mujer es una entidad perteneciente al sector administrativo mujeres, es un organismo del sector central con autonomía administrativa y financiera, que tiene por objeto, liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación sectorial e intersectorial de las mismas, así como de los planes, programas y proyectos que sean de su competencia, para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres, de conformidad con el Decreto Distrital 001 de 2013.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, entre otras.

Frente a la provisión de los empleos partiendo de su naturaleza jurídica, al igual que del tipo de vacante que se presente, se diferencia el proceso de provisión requerido.


A continuación, se detallan las diferentes formas de provisión.

8.1 Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción vacantes de manera definitiva serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y de la entidad.

De igual manera, se proveerán las vacantes definitivas o temporales de empleos de libre nombramiento y remoción mediante la figura de encargo⁴ con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva o hasta por seis (6) meses en caso de las vacantes temporales.

⁴ Ley 909 de 2004. "Artículo 24. (...) Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. (...)".

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 24 de 25

8.2 Provisión de empleos de carrera administrativa.

Respecto de la provisión de empleos de Carrera Administrativa la Secretaría Distrital de la Mujer, cuenta con un marco normativo regulatorio, que comprende además de la Ley 909 de 2004, el Decreto No. 1083 de 2015 que corresponde al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus diferentes decretos modificatorios, en los cuales se determina el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

La Secretaría Distrital de la Mujer actualmente tiene 184 empleos de planta, los cuales se encuentran provistos así:

- 20 mediante libre nombramiento y remoción.
- 99 en provisionalidad.
- 43 en carrera administrativa.
- 22 en vacancia temporal o definitiva sin proveer.


Así las cosas, la Entidad con respecto a la provisión de estos empleos, ejecutará durante la vigencia 2025, las siguientes acciones:

- Respecto de las vacantes definitivas ofertadas en el concurso de méritos Distrito 6, una vez la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC expida y se encuentren en firme las listas de elegibles, se procederá con la gestión de nombramientos en período de prueba y posesión en estricto orden de mérito.
- Frente a la Convocatoria 819 de 2018 se deja de presente que la totalidad de las listas de dicho proceso ya se encuentran vencidas, por lo que no es posible continuar haciendo uso de las mismas, en cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004
- Respecto de las vacantes temporales que sean susceptibles de ser provistas transitoriamente mediante encargo⁵, se adelantarán a nivel interno las gestiones propias para garantizar su provisión a través de esta figura, en los términos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.
- En el caso que no existan servidoras y servidores con derechos de carrera que puedan ocupar los empleos a través de encargo, se pueden proveer mediante nombramientos en provisionalidad⁶.

⁵ Ley 909 de 2004. Artículo 24. “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. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.(...)”.

⁶ Ley 909. Artículo 25. “Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-6
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 2
		Página 25 de 25

En todo caso, para la vigencia 2026 se tendrán en cuenta en la provisión de los empleos las restricciones para la modificación de la nómina establecidas en la Ley 996 de 2005 —Ley de Garantías Electorales—, las cuales impactan la provisión de empleos públicos y que rigen desde el 8 de noviembre de 2025 hasta el 31 de mayo de 2026, o hasta el 21 de junio de 2026 en caso de que se lleve a cabo una segunda vuelta presidencial.

9. Recursos

- Recursos financieros: Para la vigencia 2026 se informó la asignación por valor de \$30.781.894.000 correspondiente al rubro gastos de personal.

Control de cambios

No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Creación del documento.

Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORADO POR	REVISADO POR	AVALADO POR	VISTO BUENO DE
NOMBRE: María Camila Lozano Martínez	NOMBRE: Paula Vanessa Sosa Martin	NOMBRE: Shirley Johana Villamarín Insuasty	NOMBRE: Yurieth Paola Rojas Mayorga
CARGO: Contratista Dirección de Talentos Humanos	CARGO: Contratista OAP	CARGO: Directora de Talento Humano	CARGO: Jefe Oficina Asesora de Planeación