
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE LA MUJER</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-5
		Fecha: 30/01/2026
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS</b>	Versión: 2
		Página 1 de 22




## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-5
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	Versión: 2
		Página 2 de 22

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>1.MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>2.OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>6</b>
<b>3.METODOLOGÍA.....</b>	<b>6</b>
3.1.ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL .....	7
3.2.ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL .....	7
3.2.1. PLANTA DE PERSONAL 7	
3.2.2. DETALLE DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO Y DENOMINACIÓN DE EMPLEO 8	
3.2.3. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA 9	
3.2.4. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL JERÁRQUICO 10	
3.2.5. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR TIPO DE VINCULACIÓN 11	
3.2.6. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GÉNERO 12	
3.2.7. PLANTA POR RANGO DE EDAD 12	
3.2.8. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA - JÓVENES 13	
3.2.9. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR ANTIGÜEDAD 14	
3.2.10. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL EDUCATIVO 14	
3.2.11. DETALLE DE PLANTA DE PERSONAL POR EMPLEOS 15	
3.2.12. SITUACIÓN ACTUAL DE EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA PROVISTOS EN ENCARGO 16	
<b>4.PROVISIÓN DE EMPLEOS.....</b>	<b>16</b>
4.1.METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN .....	16
4.2.DETERMINACIÓN DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL .....	17
4.3.PROCESO DE SELECCIÓN .....	17
4.3.1. SELECCIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN 17	
4.3.2. SELECCIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN ENCARGO 17	
4.3.3. SELECCIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA PROVISIONALIDAD 18	
<b>5.DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....</b>	<b>19</b>


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-5
		Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	Versión: 2
		Página 3 de 22

**5.1.POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN ..... 19**

**5.2.RETIROS DE SERVIDORAS Y SERVIDORES 2025 ..... 20**

**5.3.EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN VACANCIA DEFINITIVA ..... 21**

**6.IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN..... 22**

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 4 de 22

## INTRODUCCIÓN

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de Talento Humano con la misión de Liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, para la protección, garantía y materialización de los derechos humanos de las mujeres en las diferencias y diversidades que las constituyen, promoviendo su autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía en el Distrito Capital y busca apoyar de manera directa el cumplimiento de la visión de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esta área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.


El Plan de Previsión surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

*“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

El presente documento de Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento que busca establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer y determinar los lineamientos necesarios para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar.

La planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de


	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 5 de 22

gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

El Plan busca diseñar estrategias de planeación que permitan implementar una metodología y estimación del costo de los recursos humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades en la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer, con el fin de dar cabal cumplimiento a los objetivos institucionales.

## 1. MARCO NORMATIVO

- 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”*. Artículo 15, numeral 2, literal b.
- Decreto Distrital 428 de 2013, del 27 de septiembre de 2013 *“Por medio del cual se adoptó la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones”*.
- Auto del Consejo de Estado del 5 de mayo de 2014 *“PROVISION DE EMPLEOS EN ENCARGO Y PROVISIONALIDAD – La Comisión Nacional del Servicio Civil no tiene facultad para crear o modificar los procedimientos para acceder a cargos públicos”*.
- Decreto Nacional 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”*.
- Decreto Nacional 612 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”*.
- Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la *“PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO”*, expedido el 13 de agosto de 2019.
- Decreto Distrital 189 del 31 de mayo de 2021 *“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Distrital 351 del 23 de septiembre de 2021 *“Por medio del cual se modifica la plantade empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Distrital 435 del 4 de noviembre de 2021 *“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”*
- Circular 024 de 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:
		Página 6 de 22

## 2. OBJETIVO GENERAL

Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, proyectando los cambios que tendrían lugar una vez surtido el proceso de nombramiento producto de la convocatoria adelantada por la CNSC, con el objetivo de garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.


## 3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de la Mujer para la vigencia 2026 se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en su Circular Externa No. 24 del 28 de noviembre de 2025 y atendiendo lo previsto en el artículo 2.2.1.4.1. del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto No. 1800 de 2019, el cual señala:

### **“ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO**

**ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:**

- a) *Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b) *Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
- c) *Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d) *Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e) *Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- f) *Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*
- g) **PARÁGRAFO 1.** *Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.*
- h) **PARÁGRAFO 2.** *Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las*

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:
		Página 7 de 22

*medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales. (...)”.*

Conforme lo previsto en la Ley, las etapas definidas para la formulación del Plan corresponden a las siguientes

- Análisis de necesidades de personal.
- Análisis de disponibilidad de personal.
- Identificación de fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado de la Planta de Personal de la entidad, vigente a 15 de diciembre de 2025, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes. De otra parte, se analizaron las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

### 3.1. Análisis de las necesidades de personal


Respecto de la situación de los empleos de la planta de la Secretaría Distrital de la Mujer, es preciso mencionar algunos hechos considerados relevantes en este proceso:

### 3.2. Análisis de la planta actual

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 cual a la fecha se encuentra en el siguiente estado:

#### 3.2.1. Planta de personal

La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con una planta de personal de ciento ochenta y cuatro (184) empleos, provistos así:

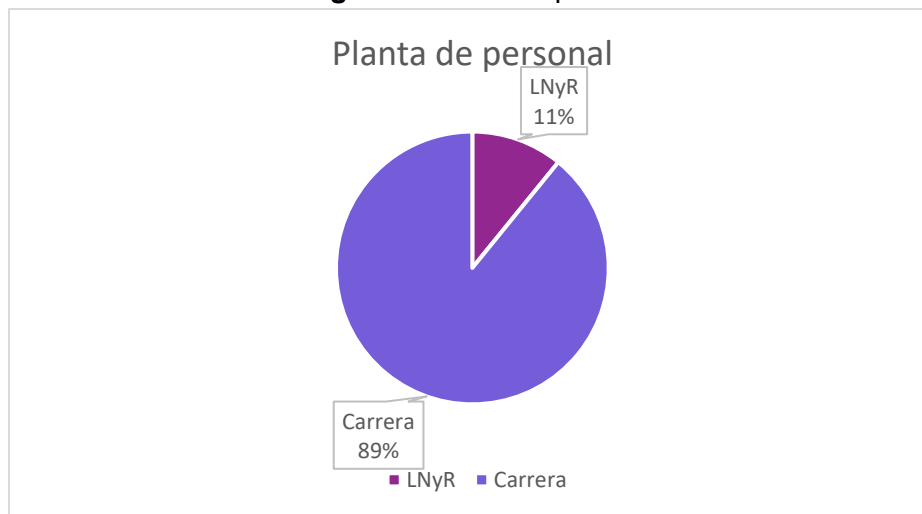
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:
		Página 8 de 22

**Tabla 1.** Planta de personal

TIPO DE PROVISIÓN	CANTIDAD DE EMPLEOS	PORCENTAJE
Libre nombramiento y remoción	20	11%
Carrera Administrativa	164	89%
Total	184	100%

Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025

**Imagen 1.** Planta de personal



Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025

### 3.2.2. Detalle de la planta de personal por nivel jerárquico y denominación de empleo


La planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento es la siguiente, siendo el más representativo el nivel profesional con un 64.13%, del total de la planta de personal:

**Tabla 2.** Planta de personal por nivel jerárquico y denominación de empleo

Nivel	Carrera Administrativa	LNyR	Total	%
Directivo	-	15	15	8

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.

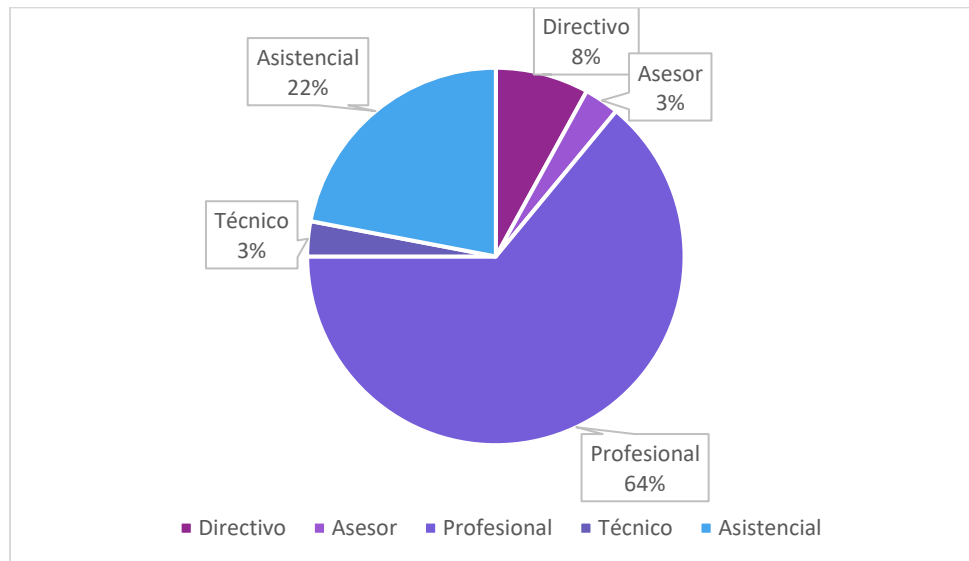


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:
		Página 9 de 22

Asesor	-	5	5	3%
Profesional	118	-	117	64%
Técnico	6	-	6	3%
Asistencial	40	-	40	22%
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>20</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos planta d personal 15 de diciembre de 2025

**Imagen 2.** Planta de personal por nivel jerárquico y denominación de empleo




Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025

### 3.2.3. Planta de personal provista

De los ciento ochenta y cuatro (184) empleos que componen la planta de personal, se encuentran provistos 162 empleos, lo que equivale a un 88,04% de provisión de la planta, lo que indica que al 15 de diciembre de 2025 se encontraban vacantes 22 empleos, correspondiendo al 11,96%:

**Tabla 3.** Empleos provistos y vacantes

<b>Planta de personal</b>	<b>184</b>
Provistos	162
Vacantes	22

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:
		Página 10 de 22

Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025

### Imagen 3. Empleos provistos y vacantes




Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025

#### 3.2.4. Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en la Secretaría Distrital de la Mujer es el nivel profesional con un 64%, seguido por el nivel asistencial con un 22%, nivel directivo con un 8%, nivel técnico con un 3% y nivel asesor con un 3%.

**Tabla 4. Empleos provistos por nivel jerárquico**

Nivel	No. empleos provistos	Porcentaje dentro de la planta
Directivo	15	8%
Asesor	4	3%
Profesional	102	64%
Técnico	5	3%
Asistencial	40	22%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 11 de 22

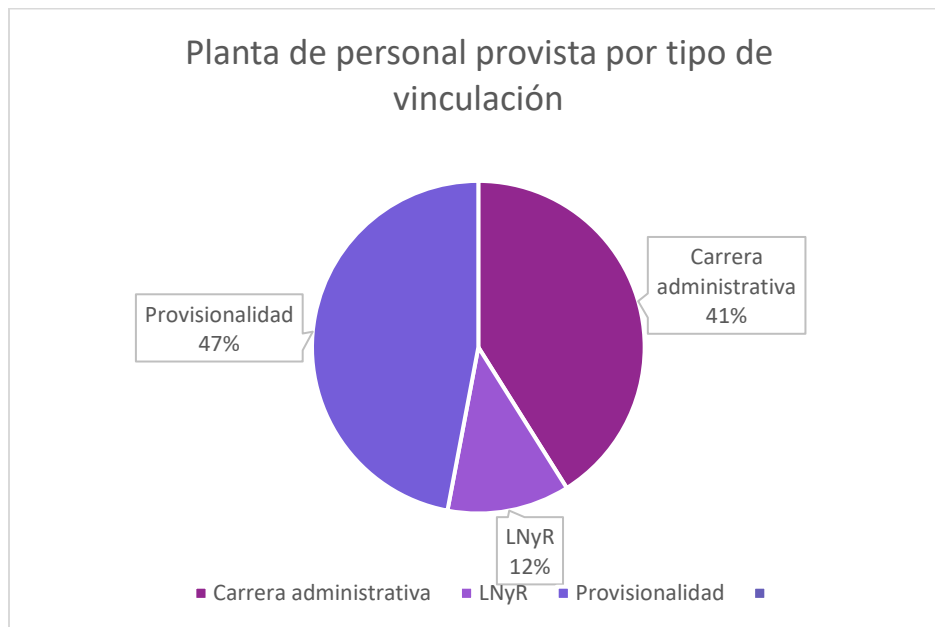
### 3.2.5. Planta de personal provista por tipo de vinculación

La planta de personal provista está conformada en un 12% por servidoras y servidores de libre nombramiento y remoción, un 41% de carrera administrativa y un 47% en provisionalidad.


**Tabla 5.** Empleos provistos por tipo de vinculación

Vinculación	No. Empleos	%
Carrera administrativa	69	41%
Libre nombramiento y remoción	20	12%
Provisionalidad	79	47%
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>100 %</b>

**Imagen 4.** Empleos provistos por tipo de vinculación



Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:
		Página 12 de 22

### 3.2.6. Planta de personal provista por género

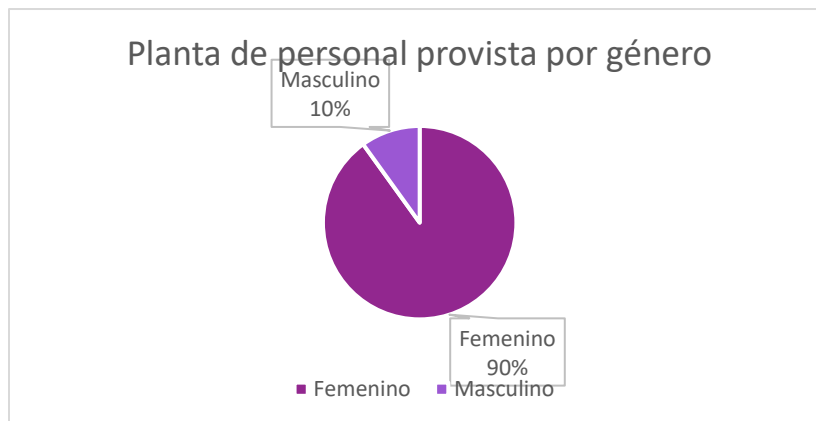
A la fecha, por género, la entidad tiene vinculado el siguiente personal:

**Tabla 6.** Empleos provistos por género

	Relación en cantidad por género	Porcentaje
Femenino	154	90%
Masculino	17	10%
<b>Total general</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025


**Imagen 5.** Empleos provistos por género



Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025

### 3.2.7. Planta por rango de edad

A la fecha por edad la entidad tiene vinculado el siguiente personal

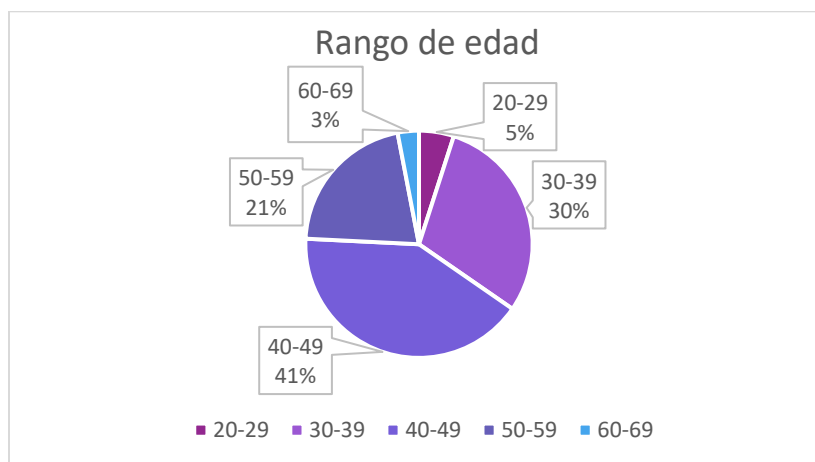
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 13 de 22

**Tabla No. 7** Empleos por rango de edad

Rango de edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
Número de servidores	5	49	68	35	5
%	3.08%	30,24%	41,97%	21,60%	3,08%

Fuente: Base de datos de personal 15 de diciembre de 2025

**Imagen 6.** Empleos por rango de edad



### 3.2.8. Planta de personal provista - Jóvenes

Frente a los lineamientos del Gobierno Nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, actualmente una funcionaria se encuentra en el rango etario entre 23 a 28 años.

Ahora bien, es importante destacar que mediante el desarrollo del Concurso de Méritos “Distrito 6”, las vacantes pueden llegar a ser provistas por personas que se encuentren dentro del mencionado rango etario, de conformidad con la conformación de las listas de elegibles que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3.2.9. Planta de personal provista por antigüedad

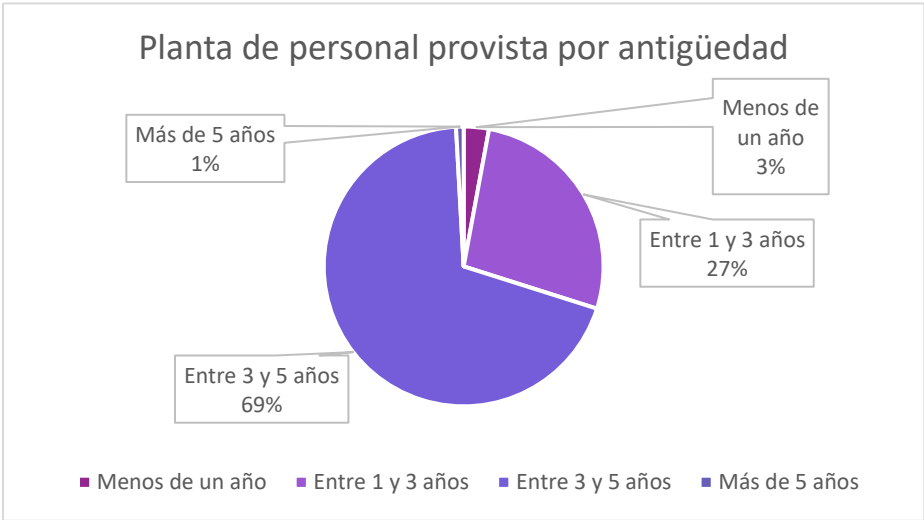
En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, la planta de personal se encuentra conformada así:

Tabla 8. Empleos provistos por antigüedad

Tiempo de antigüedad	Cantidad de servidoras y servidores
Menos de 1 año	4
Entre 1 y 3 años	37
Entre 3 y 5 años	95
Mas de 5 años	31

Fuente: base de datos de personal 15 de diciembre de 2025

Imagen 7. Empleos provistos por antigüedad



3.2.10. Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores y servidoras, se tiene que dicho nivel se encuentra bajo los siguientes parámetros:

Tabla 9. Nivel educativo de los servidores

NIVEL ACADEMICO	ESPECIALIZA CIÓN	PROFESIO NAL	MAESTRIA	TECNICO	BACHILLER Y OTROS
Número de servidores	89	143	29	8	14

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.


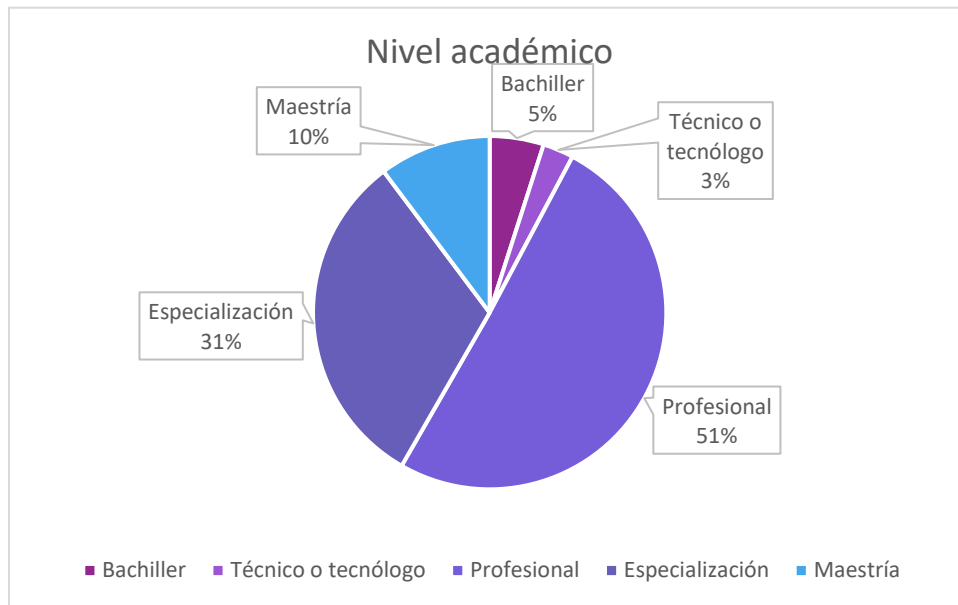
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE LA MUJER	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 15 de 22

Imagen 8. Nivel académico de los servidores




Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025

### 3.2.11. Detalle de planta de personal por empleos

Tabla 10. Planta permanente

DESPACH			
No.	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	SECRETARIO DE DESPACHO	02	00
3	ASESOR	10	06
4	TOTAL PLANTA DESPACHO SECRETARÍA DISTRITAL DE LA PLANTA		
NIVEL			
No.	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
3	SUBSECRETARIO DE	04	08
9	DIRECTOR TÉCNICO	00	06
2	JEFE DE OFICINA	00	06
1	JEFE DE OFICINA	00	05
15	TOTAL NIVEL DIRECTIVO		
NIVEL			
No.	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA ASESORA	11	06
1	TOTAL NIVEL ASESOR		
NIVEL			
No.	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	22	30

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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE LA MUJER	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 16 de 22

18	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	22	27
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	22	24
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	22	22
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	22	20
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	21	17
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	21	15
64	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	21	12
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	21	01
<b>11</b>	<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>		
<b>NIVEL</b>			
<b>No.</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
6	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	36	17
6	<b>TOTAL NIVEL TÉCNICO</b>		
<b>NIVEL</b>			
<b>No.</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40	27
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40	19
22	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40	18
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40	04
4	CONDUCTOR	48	15
<b>40</b>	<b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>		
<b>18</b>	<b>TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL</b>		
<b>18</b>	<b>TOTAL CARGOS SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>		

Fuente: Base de datos planta de personal 15 de diciembre de 2025

### 3.2.12. Situación actual de empleos de carrera administrativa provistos en encargo

Tabla 11. Empleos de carrera administrativa provistos en encargo


Situación Actual	Número
Provistos en encargo con servidoras – es públicos de carrera administrativa en vacancia definitiva	13
Provistos en encargo con servidoras – es públicos de carrera administrativa en vacancia temporal	12
Total	25

## 4. PROVISIÓN DE EMPLEOS

### 4.1. Metodología de la provisión

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.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE LA MUJER	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 17 de 22

La Dirección de Talento Humano lleva el control permanente de los empleos vacantes de la Secretaría Distrital de la Mujer, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

#### **4.2. Determinación de la viabilidad presupuestal**

Anualmente se realiza la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de gastos de personal, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados requeridos, para así poder garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

#### **4.3. Proceso de selección**

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva mediante nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.


##### **4.3.1. Selección empleos de libre nombramiento y remoción**

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

##### **4.3.2. Selección de empleos de carrera administrativa y en encargo**

Respecto de los empleos vacantes de manera definitiva y sobre los cuales exista lista de elegibles vigente producto del proceso de selección Distrito Capital 6, se adelantará el trámite de uso de listas bajo las reglas establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La provisión a través del uso de las listas de elegibles se realizará para proveer tanto aquellos empleos ofertados en el marco del proceso de selección Distrito Capital 6, como para las nuevas vacantes definitivas generadas con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, conforme a lo dispuesto por

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 18 de 22

el artículo 30 de la Ley 909 de 2004 y a las instrucciones y lineamientos impartidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con relación a los empleos vacantes de manera temporal y sobre los cuales es procedente su provisión mediante encargo, se adelantarán a nivel interno las gestiones propias para garantizar su provisión a través de esta figura.

#### 4.3.3. Selección de empleos de carrera administrativa provisionalidad

Nombramiento mediante el cual se proveen 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.


En el caso de las vacancias definitivas opera hasta tanto el empleo se provea definitivamente mediante los órdenes de provisión señalados en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 498 de 2020.

En el caso de las vacancias temporales, se extenderá hasta que el titular del empleo regrese al desempeño de su cargo.

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a recaudar y analizar hojas de vida para efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, en el evento de acreditar los requisitos, con la candidata o candidato seleccionado se adelantará el proceso de vinculación en provisionalidad.

Es pertinente precisar que, con ocasión del proceso de selección Distrito Capital 6, la entidad estableció mediante Circular Interna 0023 de 2025, los lineamientos para establecer el orden de protección de las servidoras/servidores provisionales vinculados a la Secretaría Distrital de la Mujer que acrediten ser sujetos de especial protección constitucional, señalando como medidas de protección, las siguientes:

c. Nueva vinculación en provisionalidad en cargos similares o equivalentes, de existir la vacante; sin desmedro del derecho preferencial a encargo de las y los servidores de carrera administrativa.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:
		Página 19 de 22

d. Lista de espera una vez se agoten listas de elegibles: De acuerdo con el orden de garantía de la estabilidad laboral reforzada que se establezca en aplicación de esta circular, se incluirá en una lista de espera a quienes se les dio por terminado el nombramiento en provisionalidad con ocasión de la firmeza de la lista de elegibles del concurso adelantado por la CNSC, para la provisión de vacantes definitivas, siempre que no exista lista de elegibles que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

Así las cosas, para la provisión de las vacantes temporales o definitivas mediante nombramiento provisional, luego de haber agotado el proceso de encargo, se deberá tener en cuenta el listado de las personas de especial protección que se hayan desvinculado con ocasión de las listas de elegibles producto del Proceso de Selección Distrito Capital 6.

En todo caso, para la vigencia 2026 se tendrán en cuenta en la provisión de los empleos mediante nombramiento en provisionalidad, 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, en los casos que aplique.

## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES


En la vigencia 2026, se tiene previsto realizar el nombramiento y posesión en período de prueba en los 95 de carrera ofertados en el marco del proceso de selección “Distrito 6”.

Con corte 31 de diciembre de 2025, la Comisión aún no había realizado la publicación de las listas de elegibles.

### 5.1. Posibles vacantes próximas por edad de jubilación

**Prepensionado:** Servidores públicos que se encuentran a 3 o menos años para cumplir requisitos para pensión.

**Pensionado:** Servidores públicos que ya tienen cumplidos los requisitos de pensión o que tienen acto administrativo de reconocimiento de pensión en suspenso, hasta tanto no acrediten el retiro definitivo.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE LA MUJER	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 20 de 22

<b>Estatus</b>	<b>Número de funcionarios</b>
Prepensionado	20
Indemnización sustitutiva	0
Pensionados	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

## 5.2. Retiros de servidoras y servidores 2025

Para la vigencia 2025 y con corte a 15 de diciembre de 2025, se presentaron veintidós novedades de retiro tanto en empleos de carrera como en empleos de libre nombramiento y remoción.

Con el desarrollo de la nueva convocatoria, denominada Distrito 6, se proyectan las siguientes situaciones administrativas:

- Finalización de los nombramientos provisionales.
- Finalización de los encargos en vacancias definitivas y temporales.


Teniendo en cuenta los nombramientos y retiros que se pueden producir durante la vigencia, la entidad debe adelantar acciones relacionadas con el plan de desvinculación y con las vinculaciones de personal nuevo lo relacionado al plan de acogida:

### ✓ Ingreso:

- Proceso de inducción al personal nuevo nombrado en período de prueba
- Proceso de reinducción al personal que ocupaba transitoriamente un empleo superior mediante encargo
- Examen médico de ingreso

### ✓ Desvinculación

- Seguro de desempleo (socialización de la información de la Caja de Compensación)
- Gestión del conocimiento
- Reunión de despedida y reconocimiento.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE LA MUJER	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión:
		Página 21 de 22

### 5.3. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

Dependencia	Cargo Actual	Código	Grado
Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades	Profesional Especializado	222	30
Dirección de Enfoque Diferencial	Profesional Universitario	219	1
Dirección Administrativa y Financiera	Profesional Especializado	222	20
Dirección de Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Profesional Especializado	222	27
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Especializado	222	27
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Profesional Universitario	219	12

De otro lado, y en relación con la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, en el caso a que haya lugar, y sin perjuicio del desarrollo del concurso de méritos “Distrito 6”, se tiene podrán adelantar encargos teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia, la disponibilidad presupuestal, los lineamientos y directrices de la administración, para lo cual es preciso tener en cuenta lo siguiente:

- **Evaluación del desempeño.**


Es indispensable consolidar base de datos de servidores públicos con derechos de carrera administrativa con posibilidad a encargo por evaluación del desempeño, que obtuvieron calificación definitiva en el nivel Sobresaliente para el período de evaluación 2024 – 2025, o en la evaluación correspondiente al período de prueba.

- **Provisión transitoria de empleos de vacantes de carrera administrativa.**

La provisión de manera transitoria de los empleos de carrera administrativa; vacantes de manera temporal o definitiva mediante encargo o nombramiento provisional se adelanta según las necesidades del servicio, siguiendo lo establecido en los lineamientos de encargo y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

- **Nombramiento provisional.**

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: XXX-XX-XX-XX-XX
		Fecha: dd/mm/año
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:
		Página 22 de 22

Nombramiento mediante el cual se proveen 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 o al hecho de quedarse sin elegibles dentro de las listas entregadas por la Comisión Nacional Servicio Civil.

- **Nombramiento ordinario.**

Nombramiento mediante el cual se proveen los empleos de libre nombramiento y remoción, atendiendo igualmente las disposiciones vigentes y los procedimientos aplicables.

## 6. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN

De acuerdo con las directrices y lineamientos que establezca la Secretaría Distrital de Hacienda para cada vigencia, la Secretaría Distrital de la Mujer, realizará anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

### Responsables de elaboración, revisión y aprobación

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