

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

TABLA DE CONTENIDO

[INTRODUCCIÓN](#)

[1. OBJETIVOS](#)

[1.1 Objetivo General](#)

[1.2. Objetivos específicos](#)

[2. MARCO LEGAL](#)

[3. MARCO CONCEPTUAL](#)

[4. EJECUCIÓN DEL PLAN](#)

[4.1 Análisis de la Planta de Personal](#)

[4.2 Estado de las vacantes actuales](#)

[4.2.1. Vacantes Definitivas](#)

[4.2.2. Vacantes Temporales](#)

[5. ESTRATEGIAS](#)

[6.INDICADORES Y METAS](#)

[7. PROYECTOS Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL](#)

[8. DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS](#)

[9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES](#)

[10. SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN](#)

[11. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO](#)

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en el numeral b del artículo 15, estableció como una de las responsabilidades de las Unidades de Personal de las entidades, o quien haga sus veces, *“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”*

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la Secretaría Distrital de Movilidad, a fin

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO: PA02-PL04-2026	VERSIÓN: 001	FECHA: 2026-01-29

de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la Secretaría. En lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generen otras. Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

La Secretaría Distrital de Movilidad se ha propuesto como objetivo estratégico: *“Fortalecer el bienestar de los (las) colaboradores (as), con un equipo humano altamente calificado, comprometido e íntegro, encaminado al logro de los objetivos de la Entidad”*.

En la línea de alcanzar este objetivo institucional, esta Secretaría está comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social y así mismo a la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones y su misionalidad.

Para el desarrollo de esta herramienta de gestión del talento humano, se tuvo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP *“LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”*. Por tal razón, la Dirección de Talento Humano, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y realizará un seguimiento permanente al plan cada vez que se presente una vacancia definitiva y/o temporal de los empleos, por motivos asociados a la gestión propia del talento humano y/o como resultado de situaciones administrativas, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Establecer las necesidades de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad mediante la actualización y consolidación de la información sobre los empleos vacantes, definiendo lineamientos ajustados a la normatividad vigente para su provisión; esto con el fin de garantizar la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación del servicio, identificando acciones estratégicas para la adecuada gestión del talento humano.

1.2. Objetivos específicos

- Establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la Entidad.
- Aplicar los mecanismos establecidos en la Ley con el fin de garantizar la adecuada provisión de las vacantes, de la siguiente manera:

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

- **En vacancia definitiva:** De acuerdo con los perfiles presentados por la Alta Dirección, mediante nombramiento ordinario de acuerdo con los perfiles presentados por la alta dirección.
- **En vacancia temporal:** A través de la modalidad de provisión transitoria de encargo de funciones.

Empleos de Carrera Administrativa:

- **En vacancia definitiva:** a través de i) uso de listas de elegibles vigentes de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo CNSC No. 019 de 2024; ii), a través de la modalidad de provisión transitoria de encargo, garantizando el derecho preferencial de encargo y iii) de manera excepcional, cuando no fuere posible utilizar ninguno de los anteriores mecanismos a través de la figura del nombramiento en provisionalidad.
- **En vacancia temporal:** A través de la modalidad de provisión transitoria de encargo.

2. MARCO LEGAL

A continuación se presenta la normatividad principal que rige el Plan Institucional de Vacantes y es aplicable para la normatividad específica, por lo tanto, se puede consultar la Matriz de Cumplimiento Legal que se encuentra publicada en la página web: <https://www.movilidadbogota.gov.co/normatividad-aplicable>.

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- 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”. Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe *“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”*
- Decreto Distrital 101 de 2004. “Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital”.
- Decreto Nacional 1083 de 2015. (modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, Decreto 612 de 2018 y el Decreto 1800 de 2019) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
- Decreto 815 de 2018. *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

- Circular No: 20191000000117 del 29 de julio de 2019 – CNSC. *“Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”*
- Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Decreto 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.

3. MARCO CONCEPTUAL

Si existen dudas sobre algún término mencionado en este documento, consulte el glosario de la entidad en el siguiente link: <https://www.movilidadbogota.gov.co/web/glosario>. El glosario de la SDM es una herramienta que recopila los principales términos asociados en los diferentes documentos de la entidad, los términos se encuentran organizados alfabéticamente y las definiciones se presentan en un lenguaje claro, para una mejor apropiación por parte de los diferentes usuarios.

4. EJECUCIÓN DEL PLAN

4.1 Análisis de la Planta de Personal

La Secretaría Distrital de Movilidad mediante el Decreto Distrital 673 del 22 de noviembre de 2018 establece la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Movilidad, la cual fue modificada por los Decretos Distritales 393 del 19 de octubre de 2021, 430 del 29 de octubre de 2021, 473 del 21 de octubre de 2022, 273 del 26 de junio de 2023 490 del 15 de octubre de 2025.

La planta de empleos de la Entidad, cuenta con 38 empleos, con 1155 cargos distribuidos así:

Tabla 1 Planta de Personal - Decreto 490 del 15 de octubre de 2025

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
DESPACHO DE LA SECRETARÍA			
Secretario de Despacho	020	09	1 (Uno)
Asesor	105	06	3 (Tres)
Asesor	105	05	3 (Tres)

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Asesor	105	04	2 (Dos)
SUBTOTAL DESPACHO DE LA SECRETARÍA			9 (Nueve)
PLANTA GLOBAL			
Subsecretario de Despacho	045	08	5 (Cinco)
Director Técnico	009	07	10 (Diez)
Director Administrativo	009	07	2 (Dos)
Subdirector Técnico	068	05	11 (Once)
Subdirector Administrativo	068	05	1 (Uno)
Subdirector Financiero	068	05	1 (Uno)
Jefe de Oficina	006	07	5 (Cinco)
Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	07	1 (Uno)
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	115	07	1 (Uno)
Profesional Especializado	222	32	1 (Uno)
Profesional Especializado	222	30	1 (Uno)

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Profesional Especializado	222	27	28 (Veintiocho)
Profesional Especializado	222	24	11 (Once)
Profesional Especializado	222	19	166 (Ciento sesenta y seis)
Profesional Universitario	219	18	13 (Trece)
Profesional Universitario	219	15	78 (Setenta y ocho)
Profesional Universitario	219	13	8 (Ocho)
Profesional Universitario	219	12	38 (Treinta y ocho)
Profesional Universitario	219	08	16 (Dieciséis)
Profesional Universitario	219	05	15 (Quince)
Profesional Universitario	219	01	27 (Veintisiete)
Técnico Administrativo	367	04	14 (Catorce)
Técnico Operativo	314	04	25 (Veinticinco)
Auxiliar Administrativo	407	20	1 (Uno)
Auxiliar Administrativo	407	16	6 (Seis)
Auxiliar Administrativo	407	14	3 (Tres)

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Auxiliar Administrativo	407	11	1 (Uno)
Auxiliar Administrativo	407	09	20 (Veinte)
Auxiliar Administrativo	407	06	31 (Treinta y uno)
Conductor	480	09	6 (Seis)
Comandante de Tránsito	290	27	2 (Dos)
Subcomandante de Tránsito	338	22	14 (Catorce)
Técnico Operativo de Tránsito	339	15	48 (Cuarenta y ocho)
Agente de Tránsito	340	13	536 (Quinientos treinta y seis)
SUBTOTAL			1146 (Mil ciento cuarenta y seis)
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			1155 (Mil ciento cincuenta y cinco)

Fuente: Dirección de Talento Humano - Decreto 490 de 2025.

Los empleos de la planta de la Secretaría Distrital de Movilidad por nivel jerárquico

Tabla 2 Planta de personal

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

NIVEL JERÁRQUICO	No. DE CARGOS TOTAL
DIRECTIVO	36
ASESOR	10
PROFESIONAL	404
TÉCNICO	637
ASISTENCIAL	68
TOTAL	1155

Fuente: Dirección de Talento Humano

La planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad cuenta con un total de 27 cargos creados para profesionales sin exigir experiencia laboral, como una medida de impulso a la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años de edad.

4.2 Estado de las vacantes actuales

4.2.1. Vacantes Definitivas

De acuerdo con el estado de la planta de personal de la Entidad con corte a 31 de diciembre de 2025, se puede evidenciar que se tiene un total de 477 vacantes definitivas, a continuación se relacionan por nivel jerárquico:

Tabla 3 Vacantes Definitivas

Nivel	Cantidad de vacantes
Profesional	68

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Técnico	399
Asistencial	10
Total	477

Fuente: Dirección de Talento Humano

A continuación, se detalla el estado de provisión de los 477 empleos vacantes definitivos con corte a 31 de diciembre de 2025:

Tabla 4 Estado de Provisión de empleos en vacancia definitiva

Nivel	Encargo	Provisionalidad	Vacante	Total
Profesional	41	12	15	68
Técnico	4	368	27	399
Asistencial	2	6	2	10
Total	47	386	44	304

Fuente: Dirección de Talento Humano

A continuación, se discriminan las vacantes por denominación de empleo:

Tabla 5 Vacantes definitivas por denominación

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No DE VACANTES
Profesional Especializado	222	27	3
Comandante de Tránsito	290	27	1
Profesional Especializado	222	19	31

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Profesional Universitario	219	18	1
Profesional Universitario	219	15	12
Profesional Universitario	219	13	2
Profesional Universitario	219	12	8
Profesional Universitario	219	8	4
Profesional Universitario	219	5	3
Profesional Universitario	219	1	3
Subcomandante de Tránsito	338	22	4
Técnico Operativo de Tránsito	339	15	17
Agente de Tránsito	340	13	364
Técnico Administrativo	367	4	6
Técnico Operativo	314	4	8
Auxiliar Administrativo	407	9	4
Auxiliar Administrativo	407	6	4
Conductor	480	9	2
TOTAL			477

Fuente: Dirección de Talento Humano

De la información anteriormente reportada es preciso indicar que, las 477 vacantes definitivas corresponden a empleos de la planta global de la Entidad.

A continuación, se indica el estado actual frente a procesos de selección y concursos de méritos adelantados por la CNSC de los empleos indicados anteriormente:

Tabla 6 Estado empleos vacantes frente a la provisión por concurso de méritos

VACANTES OFERTADAS EN LA CONVOCATORIA CNSC DISTRITO 5	VACANTES PARA OFERTAR EN NUEVA CONVOCATORIA
--	--

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

322	474
-----	-----

Fuente: Dirección de Talento Humano

La provisión de las vacantes a ofertar en nuevas convocatorias, quedarán sujetas a la planeación y programación de los procesos de selección que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil como entidad competente para adelantar los concursos de méritos para provisión definitiva de empleos pertenecientes al régimen general de carrera administrativa.

4.2.2. Vacantes Temporales

Derivado de las situaciones donde se configuran unas vacantes temporales con corte a 31 de diciembre de 2025, se tiene un total de 108 empleos en vacancia temporal como se relaciona a continuación:

Tabla 7 Vacantes Temporales Provistas Transitoriamente

NIVEL	ENCARGO	PROVISIONAL	SIN PROVEER
PROFESIONAL	41	14	13
TÉCNICO	4	368	27
ASISTENCIAL	2	6	2
TOTAL	47	388	42

Fuente: Dirección de Talento Humano

A continuación, se detalla la información correspondiente a las vacantes temporales pendientes de provisión de acuerdo con la denominación, código y grado:

Tabla 8 Vacantes temporales por denominación de empleo

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE VACANTES TEMPORALES
Profesional Especializado	222	30	1
Profesional Especializado	222	27	2
Profesional Especializado	222	24	2
Profesional Especializado	222	19	13
Profesional Universitario	219	18	4

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Profesional Universitario	219	15	20
Profesional Universitario	219	13	4
Profesional Universitario	219	12	13
Profesional Universitario	219	8	8
Profesional Universitario	219	5	2
Profesional Universitario	219	1	18
Tecnico Administrativo	367	4	3
Tecnico Operativo	314	4	3
Auxiliar Administrativo	407	16	1
Auxiliar Administrativo	407	14	1
Auxiliar Administrativo	407	9	4
Auxiliar Administrativo	407	6	9
TOTAL			108

Fuente: Dirección de Talento Humano

5. ESTRATEGIAS

Proceso de selección

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva mediante concurso público de méritos o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Como parte de la estrategia para la provisión de los empleos es necesario contar con un proceso estructurado y alineado a la normatividad vigente, que permita la identificación de los empleos en vacancia definitiva y temporal, con el fin de realizar la provisión de los mismos mediante nombramiento en período de prueba, a través de los procesos de encargo, o excepcionalmente mediante nombramiento en provisionalidad.

Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc. (ver “vacancia definitiva”, en el marco conceptual del presente documento).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

De acuerdo con lo anteriormente señalado, y conforme lo establece la normatividad citada en el presente plan la provisión de los empleos se realizará así:

- De libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente en la Secretaría.
- De carrera administrativa: Serán provistos en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito de la Convocatoria Distrito Capital 5 con listas de elegibles vigentes y conforme a las autorizaciones que expida la CNSC en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo CNSC 019 de 2024, para proceder a su nombramiento en periodo de prueba y así mismo con las convocatorias futuras que se adelanten de acuerdo con lo dispuesto por la CNSC.
- En encargo: mientras se surte el proceso de selección y se proveen definitivamente los empleos, se realizará estudio de encargos atendiendo las estrictas necesidades de las dependencias para la efectiva prestación del servicio.
- Con nombramiento en provisionalidad: De manera excepcional cuando no puedan proveerse mediante nombramiento en período de prueba o encargo.

Para adelantar estos procesos de provisión transitoria de empleos, la entidad definió en su Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, los procedimientos según la forma de vinculación, los cuales están dispuestos en el software documental DARUMA

[PROCEDIMIENTO PARA PROVEER UN EMPLEO MEDIANTE ENCARGO PA02-PR02 \(006\)](#)

[PROCEDIMIENTO PARA PROVEER UN EMPLEO MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL PA02-PR03 \(006\)](#)

Es de aclarar, que los procesos para cubrir vacantes en la Entidad son incluyentes, sin considerar el grupo étnico, género, discapacidad, edad, orientación sexual, política, religiosa o filosófica de las personas, de manera que se promueva la diversidad, la igualdad y la participación, promoviendo la consolidación de espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de la diferencia y que encuentran en la diversidad una oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo que contribuya a la realización personal de los servidores vinculados a la Entidad.

6.INDICADORES Y METAS

Para valorar las actualizaciones del Plan anual de Vacantes 2026, se cuenta con el siguiente indicador:

Tabla 9 Indicadores y metas 2026

Nombre del indicador	Descripción general	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia Medición	Registro
----------------------	---------------------	------	------	---------	---------------------	----------

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO					
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

Porcentaje actualizado de la base de datos de la planta de personal, identificando las vacantes definitivas y/o temporales y su correspondiente provisión en los casos que proceda	Actualizar las vacantes de los cargos de la entidad definitivas y/o temporales frente a la provisión transitoria en la que se encuentran para disponer de la información al día.	Eficacia	Actualizar el 100 % de la base de datos de la planta de personal, identificando las vacantes definitivas y/o temporales.	Actualizaciones realizadas en la base/número de situaciones presentadas	Mensual	Base de datos DTH actualizada
Porcentaje de vacantes provistas en encargo al mes	Proveer mediante encargo las vacantes definitivas y temporales con su respectivo estudio de encargo y boletín de cierre teniendo en cuenta las necesidades del servicio	Eficacia	Realizar mínimo cada seis meses el estudio de encargo con su respectivo boletín de cierre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.	(Número de vacantes provistas en encargo / Total de vacantes generadas, ofertadas en proceso de encargo y que cuenten con manifestación de interés)	Semestralmente	Base de datos DTH actualizada

Fuente: Dirección de Talento Humano SDM

7. PROYECTOS Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL

El presupuesto asignado para la planta de personal durante la vigencia 2026, asciende a un total anual de CIENTO CUARENTA Y DOS MIL MILLONES DIECISIETE MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y TRES MIL PESOS M/CTE (\$142.017.733.000) incluyendo factores salariales y el componente prestacional asociado a la nómina.

De igual manera se presenta a continuación, la distribución de las líneas adicionales asociadas al cumplimiento del presente plan por un valor de CIENTO SESENTA Y DOS MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$162.945.000):

Tabla 10 Proyectos y distribución presupuestal 2026

Proyecto	Dependencia	Fuente	Línea	Objeto	Valor
----------	-------------	--------	-------	--------	-------

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

7985- Consolidación del trabajo colaborativo y apoyo institucional en la secretaría distrital de movilidad de Bogotá D.C	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1-100-I027- VA- Derechos de tránsito	SGC-133	ADICION NO 1 Y PRORROGA NO 1 AL CONTRATO 2025 769 CUYO OBJETO ES PRESTAR SOPORTE ASISTENCIAL A LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO EN EL SEGUIMIENTO ACTUALIZACION Y CONTROL OPERATIVO DE LAS BASES DE DATOS Y APLICACIONES RELACIONADAS CON LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	\$ 19.201.000
			SGC-134	PRESTAR SOPORTE ASISTENCIAL A LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO EN EL SEGUIMIENTO ACTUALIZACION Y CONTROL OPERATIVO DE LAS BASES DE DATOS Y APLICACIONES RELACIONADAS CON LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	\$ 19.806.000

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

				SGC-139	ADICION NO 1 Y PRORROGA NO 1 AL CONTRATO 2025 2309 CUYO OBJETO ES PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR A LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO EN LA EJECUCION DE PROCESOS DE VINCULACION Y DESVINCULACION DE PERSONAL ASI COMO EN LA GESTION DE DIVERSAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y EN GENERAL ASPECTOS RELACIONADOS CON EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	\$ 28.905.000
				SGC-140	PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR A LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO EN LA EJECUCION DE PROCESOS DE VINCULACION Y DESVINCULACION DE PERSONAL ASI COMO EN LA GESTION DE DIVERSAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y EN GENERAL ASPECTOS RELACIONADOS CON EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	\$ 52.176.000

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

			SGC-151	ADICION NO 1 Y PRORROGA NO 1 AL CONTRATO 2025 1948 CUYO OBJETO ES PRESTAR SERVICIOS A LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO EN EL APOYO OPERATIVO PARA LA EJECUCION DE ACTIVIDADES DE VINCULACION Y DESVINCULACION ASI COMO EN LA GESTION DE DIFERENTES SITUACIONES ADMINISTRATIVAS REFORZANDO LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	\$ 15.278.000
			SGC-152	PRESTAR SERVICIOS A LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO EN EL APOYO OPERATIVO PARA LA EJECUCION DE ACTIVIDADES DE VINCULACION Y DESVINCULACION ASI COMO EN LA GESTION DE DIFERENTES SITUACIONES ADMINISTRATIVAS REFORZANDO LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	\$ 27.579.000

Fuente. Plan Anual de Adquisiciones 2026

8. DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS

La Secretaría Distrital de Movilidad viene adelantando acciones encaminadas a identificar los potenciales riesgos de gestión y de corrupción a través de la Gestión del Riesgo.

Tabla 11 Descripción de los Riesgos

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG				
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO				
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Proceso que establece el control	Probabilidad	Impacto
Debido a realización de nombramientos fuera de los requisitos establecidos en el manual de funciones y los procedimientos	Posibilidad de afectación reputacional por requerimiento de los usuarios e investigaciones administrativas por entes de control debido a realización de nombramientos fuera de los requisitos establecidos en el manual de funciones y los procedimientos	El profesional del área de la DTH cada vez que se presenta un proceso de vinculación, revisa permanentemente el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente y verifica la lista chequeo en la cual se establece la documentación requerida para el ingreso, dejando como registro los formatos diligenciados PA02-PR01-F02 y PA02-PR01-F03.	Gestión del Talento Humano	Baja	Moderado

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG				
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO				
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Proceso que establece el control	Probabilidad	Impacto
		El profesional del área de la DTH con el propósito de que las partes interesadas conozcan de los procesos de provisión de la Entidad, cada vez que se realiza un nombramiento permanentemente envía la solicitud de publicación y se hace seguimiento de la misma en la Imprenta Distrital y en la página web de la Entidad, dejando como registro pantallazo o pdf del registro de las publicaciones.	Gestión del Talento Humano	Baja	Moderado

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Proceso que establece el control	Probabilidad	Impacto
		El profesional del área de la DTH una vez se posesione un nueve funcionario solicita la verificación de títulos de educación formal y las certificaciones laborales ante las instituciones competentes, dejando como evidencia el oficio de la solicitud realizada.	Gestión del Talento Humano	Muy Baja	Moderado

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG				
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO				
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Proceso que establece el control	Probabilidad	Impacto
No publicación de boletines de encargos con la periodicidad requerida	Posibilidad de afectación reputacional frente al proceso de encargos y la transparencia respecto a la información publicada en los boletines de encargos	El profesional realiza la revisión de las vacantes definitivas y temporales que puedan provisionarse mediante la figura de encargo.	Gestión del Talento Humano	Baja	Moderado
		El profesional adelanta el correspondiente estudio de verificación de requisitos mínimos de conformidad con lo establecido en el Procedimiento Código PA02-PR02 "Provisión de empleos de carrera mediante encargo"	Gestión del Talento Humano	Baja	Moderado

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG				
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO				
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Proceso que establece el control	Probabilidad	Impacto
		El profesional realiza la publicación en la Intranet del estudio resultante de verificación de requisitos y socialización masiva a través de correo electrónico	Gestión del Talento Humano	Baja	Moderado

Fuente: Mapa de Riesgos de Gestión Talento Humano SDM 2025

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para el desarrollo del Plan Anual de Vacantes se establece el siguiente cronograma de actividades

Tabla 12 Cronograma de actividades

Estrategia	Acción	Responsable	Producto	Fecha inicio	Fecha fin
------------	--------	-------------	----------	--------------	-----------

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Contar con un proceso estructurado y alineado a la normatividad vigente, que permita la identificación de los empleos en vacancia definitiva y temporal, con el fin de realizar la provisión de los mismos mediante nombramiento en período de prueba, a través de los procesos de encargo, o excepcionalmente mediante nombramiento en provisionalidad.	Actualizar la información de los cargos vacantes de la SDM, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancias definitivas y/o temporales.	Dirección de Talento Humano	Base de datos DTH actualizada	02/01/2026	30/11/2026
--	---	-----------------------------	-------------------------------	------------	------------

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Contar con un proceso estructurado y alineado a la normatividad vigente, que permita la identificación de los empleos en vacancia definitiva y temporal, con el fin de realizar la provisión de los mismos mediante nombramiento en período de prueba, a través de los procesos de encargo, o excepcionalmente mediante nombramiento en provisionalidad.	Adelantar cada seis meses los estudios de encargo con las publicaciones de los boletines a que haya lugar de acuerdo con las necesidades del servicio de las dependencias.	Dirección de Talento Humano	Base de datos DTH actualizada	02/01/2026	30/11/2026
---	---	------------------------------------	--------------------------------------	-------------------	-------------------

Fuente: Dirección de Talento Humano SDM

10. SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Para el seguimiento a las actividades del Plan Anual de Vacantes SDM 2026, puede ser consultado en el siguiente link:

<https://daruma.movilidadbogota.gov.co/app.php/staff/actionplan/viewPublic/id/387>

11. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Previo a la aprobación del presente plan se dispuso para las observaciones de los grupos de valor y partes interesadas y no se recibieron observaciones a considerar dentro del contenido de este plan.

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD conforme al acta de fecha 28 de enero de 2026.

Los cambios o actualizaciones que se realicen al Plan de Acción de este plan requiere aprobación del CIGD.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	Plan Anual de Vacantes SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL04-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

ELABORÓ DEL PROCESO Maria Claudia Gomez Salazar Profesional Especializado(a) 222-19 2025-12-26 16:14:55	REVISÓ DEL PROCESO Shirley Aurora Cruz Cubillos Contratista 2025-12-26 16:17:54	REVISÓ OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Monica Martinez Burgos Contratista 2026-01-28 17:37:25	APROBÓ Clemencia Rojas Arias Subsecretario(a) 2026-01-29 09:47:03 Maria Teresa Rodriguez Leal Director(a) Técnico(a) 2026-01-28 17:48:47
---	---	---	--