

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

TABLA DE CONTENIDO

[INTRODUCCIÓN](#)

[1. OBJETIVO](#)

[1.1. Objetivo General](#)

[1.2. Objetivos específicos](#)

[2. MARCO LEGAL](#)

[3. MARCO CONCEPTUAL](#)

[4. EJECUCIÓN DEL PLAN](#)

[4.1. Necesidades de Personal](#)

[5. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN](#)

[5.1 Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción](#)

[5.2 Provisión de Empleos de Carrera Administrativa](#)

[5.3 Parámetros a seguir para la provisión de las vacantes](#)

[6. INDICADORES Y METAS](#)

[7. PROYECTOS Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL](#)

[8. DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS](#)

[9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES](#)

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

[11. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO](#)

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Movilidad, para la vigencia 2026, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2025, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma 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.

En mismo sentido, se realizó el 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 las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

El presente plan 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.*

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

1. OBJETIVO

1.1. Objetivo General

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Desarrollar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas con base en el análisis de la información sobre los empleos vacantes.

1.2. Objetivos específicos

- Adelantar las acciones correspondientes para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa de la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Movilidad que se encuentran en vacancia definitiva o temporal.
- Aplicar los mecanismos establecidos en la Ley con el fin de garantizar la adecuada provisión de las vacantes, de la siguiente manera:

2. MARCO LEGAL

A continuación se presenta la normatividad principal que rige el Plan de Previsión de Recursos Humanos 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>

- 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”.
- Decreto Nacional 1083 de 2015. (modificado y adicionado por el Decreto Distrital 648 de 2017, Decreto 051, 612 de 2018 y 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. ARTÍCULO 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*
- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” (...) ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

3. MARCO CONCEPTUAL

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

- **En vacancia definitiva:** de acuerdo con los perfiles presentados por la Alta Dirección y/o a través de la figura de Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.
- **En vacancia temporal:** a través de la modalidad de provisión transitoria de encargo de funciones.

Empleos de Carrera Administrativa:

- **En vacancia definitiva:** a través del 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, garantizando el derecho preferencial de encargo y de manera excepcional, cuando no fuere posible utilizar ninguno de los anteriores mecanismos a través de la figura del nombramiento en provisionalidad.

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.Necesidades de Personal

Las necesidades de personal son entendidas como “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.”

En el Plan Anual de Vacantes, se observa que la Entidad actualmente tiene 1155 empleos dentro de la planta de personal creados mediante los Decretos Distritales 393 del 19 de octubre

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

de 2021, 430 del 29 de octubre de 2021, 473 del 21 de octubre de 2022, 273 del 26 de junio de 2023 y 490 del 15 de octubre de 2025, distribuidos así:

Tabla 1 Distribución empleos de la planta de personal por nivel jerárquico

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

Fuente: Dirección de Talento Humano

Ahora bien, con corte a 31 de diciembre de 2025, la Secretaría Distrital de Movilidad cuenta con un total de 477 vacantes definitivas los cuales corresponden a empleos de la planta global de la Entidad. De las 477 vacantes definitivas, actualmente se cuenta con 386 provistas en provisionalidad, 47 en encargo y 44 sin proveer; a continuación, se indica el estado actual frente a Procesos de Selección y Concursos de Méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de los empleos anteriormente indicados:

Tabla 2 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
322	474

Fuente: Dirección de Talento Humano

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG				
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

A continuación, se discrimina las vacantes definitivas frente a la provisión transitoria en la que se encuentran:

Tabla 3 Vacantes Definitivas

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	VACANTES DEFINITIVAS		
			CARRERA ADVA EN ENCARGO	PROVISIONAL	SIN PROVEER
				VACANTE DEFINITIVA	
Profesional Especializado	222	27	2	0	1
Comandante de Tránsito	290	27	0	1	0
Profesional Especializado	222	19	23	2	6
Profesional Universitario	219	18	1	0	0
Profesional Universitario	219	15	7	3	2
Profesional Universitario	219	13	1	0	1
Profesional Universitario	219	12	3	2	3
Profesional Universitario	219	8	2	2	0
Profesional Universitario	219	5	1	2	0
Profesional Universitario	219	1	1	2	0
Subcomandante de Tránsito	338	22	1	3	0
Técnico Operativo de Tránsito	339	15	0	14	3

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG				
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

Agente de Tránsito	340	13	0	346	18
Técnico Administrativo	367	4	0	4	2
Técnico Operativo	314	4	3	1	4
Auxiliar Administrativo	407	9	2	1	1
Auxiliar Administrativo	407	6	0	3	1
Conductor	480	9	0	2	0
Subtotal			47	388	42
Total			477		

Fuente: Dirección de Talento Humano SDM

La Entidad a corte del 31 de diciembre de 2025, cuenta con un total de 108 empleos en vacancia temporal que se derivan de diferentes situaciones administrativas tales como procesos de encargos, comisión de libre nombramiento y remoción en la entidad o en una entidad pública externa. A continuación, se relaciona la provisión de las vacantes temporales y sus correspondientes vacantes.

Tabla 4 Empleos 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

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	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 SDM

Frente a las vacantes temporales se indica la situación en la cual se encuentra cada una:

- Seis funcionarios se encuentran en comisión de libre nombramiento y remoción fuera de la entidad.
- Dos funcionarios se encuentran en comisión de libre nombramiento y remoción dentro de la entidad.
- Quince funcionarios en vacancia temporal en período de prueba en otra entidad.
- Ochenta y cinco funcionarios se encuentran en la situación administrativa de encargo.

5. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Como parte de la estrategia para el plan de previsión de recursos humanos 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 a través de los procesos de encargo, o excepcionalmente mediante nombramiento en provisionalidad.

La Secretaría Distrital de Movilidad proveerá los empleos en la planta de personal vacantes de la siguiente manera:

5.1 Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

- La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el Decreto 101 de 2004 y de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión - MIPG.

5.2 Provisión de Empleos de Carrera Administrativa

- La Entidad proveerá estos empleos de la siguiente manera:

Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil:

- De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Respecto de los empleos vacantes de la Entidad actualmente se encuentra en trámite de uso de listas de elegibles Proceso de Selección No. 2501 de 2023 – "DISTRITO CAPITAL 5", indicando que se realizará el proceso de provisión conforme a la firmeza y vigencia de las listas de elegibles y conforme con los términos señalados en el Decreto Nacional 1083 de 2015.

Procesos de Encargos

- Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitiva, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras finaliza la situación administrativa en la que se encuentre el titular de ese cargo o hasta que se surta el proceso de selección. Los empleos en vacancia definitiva o temporal, solo serán provistos mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, si el nominador o quien haga sus veces, por necesidades del servicio así lo decide, recalcando que si se decide no proveerlo no se

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

estarían vulnerando derechos de carrera Para este tipo de provisión, se debe contemplar lo establecido por la Ley 909 de 2004, artículo 24 modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. Adicionalmente la Secretaría Distrital de Movilidad ha definido el procedimiento para adelantar esta forma de provisión, el cual se encuentra documentado en el Sistema Integrado de Gestión – Proceso Gestión del Talento Humano.

Nombramiento provisional

- Mediante esta modalidad se busca realizar la provisión de empleos vacantes de carrera administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad mediante nombramiento en provisionalidad, dando cumplimiento a las condiciones, principios y requisitos establecidos por la Constitución Política, la normatividad vigente y la jurisprudencia constitucional y contenciosa administrativa aplicable.
- El nombramiento en provisionalidad aplica cuando no fuere posible proveer los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad mediante situación administrativa de encargo con servidores públicos de carrera antes de proceder a su provisión excepcional mediante nombramiento en provisionalidad.
- Para este tipo de provisión, se debe contemplar lo establecido por las Leyes 4 de 1992, 909 de 2004, 995 de 2005, los Decretos 2400 de 1968, 1950 de 1973, 1042 de 1978, 1045 de 1978, 019 de 2012, 785 de 2005, 1083 de 2015 y demás normatividad aplicable y/o complementaria. Adicionalmente la Secretaría Distrital de Movilidad ha definido el procedimiento para adelantar esta forma de provisión, el cual se encuentra documentado en el Sistema Integrado de Gestión – Proceso Gestión del Talento Humano.
- 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.

5.3 Parámetros a seguir para la provisión de las vacantes

El proceso de provisión seguirá los siguientes parámetros:

Tabla 5 Proceso de provisión

COPIA NO CONTROLADA



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026

CÓDIGO:PA02-PL05-2026

VERSIÓN:001

FECHA: 2026-01-29

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Actualización de la base de datos correspondientes a la provisión de empleos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad y administrada por la Dirección de Talento Humano.	Profesional Especializado encargado del proceso de vinculaciones.
Revisión de las listas de elegibles vigentes producto de los Concursos Públicos de Méritos (Distrito Capital 5 o Procesos de Selección futuros).	Profesional Especializado encargado del proceso de vinculaciones.
Presentación de las vacantes a la Subsecretaría de Gestión Corporativa para establecer los lineamientos de la provisión.	Director (a) de Talento Humano.
Para los empleos que no cuenten con lista de elegibles vigente, se adelantará el correspondiente estudio de verificación de requisitos de conformidad con lo establecido en el Procedimiento Código PA02-PR02 "Provisión de empleos de carrera mediante encargo"	Profesional Especializado encargado del proceso de vinculaciones.
Publicación en la Intranet del estudio resultante de verificación de requisitos y socialización masiva a través de correo electrónico	Profesional Especializado encargado del proceso de vinculaciones.
Expedición de los actos administrativos de nombramiento en encargo.	Profesional Especializado encargado del proceso de vinculaciones.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
En el evento en que ningún servidor de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, o existiendo no acepte el mismo, se procederá excepcionalmente a realizar nombramiento provisional de acuerdo con la normatividad vigente.	Profesional Especializado encargado del proceso de vinculaciones.

Fuente: Dirección de Talento Humano

6. INDICADORES Y METAS

Para valorar las actualizaciones del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026, se cuenta con el siguiente indicador:

Tabla 6 Indicadores 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

Nombre del indicador	Descripción general	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje de vacantes provistas en encargo	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) (Número estudios de encargo realizados en el semestre / Total de vacantes generadas en el semestre)	Semestral	Base de datos DTH actualizada

Fuente: Dirección de Talento Humano SDM

Para adelantar estos procesos de provisión transitoria de empleos, la entidad definió en su Sistema de Gestión de Calidad 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 \(006\)](#)

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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 7 Proyectos y distribución presupuestal 2026

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

COPIA NO CONTROLADA

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	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

COPIA NO CONTROLADA



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
CÓDIGO:PA02-PL05-2026	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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	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 8 Descripción de los Riesgos



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
CÓDIGO:PA02-PL05-2026	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				
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026		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 de Previsión de Recursos se establece el siguiente cronograma de actividades:

Tabla 9 Cronograma de actividades

COPIA NO CONTROLADA



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026

CÓDIGO:PA02-PL05-2026

VERSIÓN:001

FECHA: 2026-01-29

Estrategia	Acción	Responsable	Producto	Fecha inicio	Fecha fin
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 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
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 a través de los procesos de encargo, o excepcionalmente mediante nombramiento en provisionalidad.	Adelantar semestralmente 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL05-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Fuente: Dirección de Talento Humano SDM

10. SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN

Para el seguimiento a las actividades del Plan de Previsión de Recursos Humanos, puede ser consultado en el siguiente link:

<https://daruma.movilidadbogota.gov.co/app.php/staff/actionplan/viewPublic/id/385>

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.

ELABORÓ DEL PROCESO Maria Claudia Gomez Salazar Profesional Especializado(a) 222-19 2025-12-26 17:24:03	REVISÓ DEL PROCESO Shirley Aurora Cruz Cubillos Contratista 2025-12-26 17:28:36	REVISÓ OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Monica Martinez Burgos Contratista 2026-01-28 17:25:41	APROBÓ Clemencia Rojas Arias Subsecretario(a) 2026-01-29 09:34:40 Maria Teresa Rodriguez Leal Director(a) Técnico(a) 2026-01-28 17:46:26
---	--	--	--