



PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS	4
6.	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA.....	7
7.	ANÁLISIS ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL	10
8.	ESTADO ACTUAL DE EMPLEOS PLANTA PERMANENTE.....	11
9.	REPORTE DE VACANTES DEFINITIVAS.....	12
10.	PROCESO DE SELECCIÓN No. 2552 de 2023 - DISTRITO CAPITAL 6	15
11.	PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	16
12.	COMUNICACIÓN.....	17
13.	METODOLOGÍA DE MEDICIÓN.....	18

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos son instrumentos que buscan administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en la Secretaría Distrital de Ambiente, con el propósito de que la Entidad pueda planificar su provisión de manera temporal y definitiva, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

Dichos planes son gestionados y analizados por la Dirección de Talento Humano, instancia encargada de garantizar que la estructura organizacional cuente con el recurso humano necesario para el cumplimiento de las funciones misionales, estratégicas y de apoyo.

En el marco del rediseño institucional establecido mediante el Decreto No. 508 del 22 de octubre de 2025, la planta de personal de la Secretaría Distrital de Ambiente fue objeto de una modificación significativa, pasando de 143 a 199 empleos. Esta nueva estructura se distribuye en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, lo cual implicó la generación de nuevas vacantes y la reorganización de los cargos existentes. En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes debió ser ajustado para reflejar estos cambios, razón por la cual en el presente informe se analiza la conformación actual de la planta de empleos, las vacantes surgidas a partir del rediseño y el estado general de provisión de los cargos, con el fin de ofrecer una visión integral de la situación del talento humano en la entidad.

2. OBJETIVOS

- Identificar el estado de las vacantes de los empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la planta de personal, para su efectiva provisión según los procedimientos y mecanismos de ley.
- Contemplar los lineamientos para la provisión de los empleos, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Ambiente”, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras para una adecuada prestación del servicio.

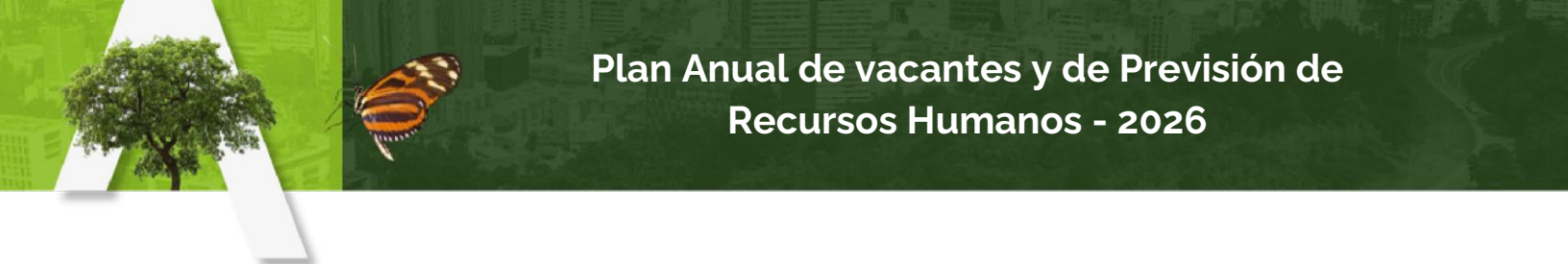
3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes contempla la información detallada del número de empleos de la planta de personal, incluyendo las vacantes definitivas vigentes, empleos que se tendrán en cuenta para proveer de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, así como las directrices y lineamientos establecidos para garantizar la adecuada prestación del servicio.

Con estos planes se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos y metas en cada una de las áreas de la SDA a través del desarrollo de procesos de provisión de empleos, desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.

4. GLOSARIO

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



Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

Concursos: La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. (Ley 909 de 2004, artículo 29).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. (Decreto Nacional 1083 de 2015, artículo 2.2.6.3).

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

ENCARGO: Forma de cubrir las vacancias temporales o definitivas, para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, siempre que se cumpla de lleno los requisitos señalados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, y demás normas concordantes.

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

5. REFERENCIA NORMATIVA

Norma (número y fecha)	Descripción
Ley 581 del 31 de mayo de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	2004 literal b) artículo 15, 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".

Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

Norma (número y fecha)	Descripción
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa
Decreto Nacional 1083 del 26 de mayo de 2015	"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 Nacional 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"
Decreto Nacional 612 del 4 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. "Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año".
Decreto Nacional 1800 del 7 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, "Actualización de las Plantas Globales de Empleo"
Decreto Nacional 2365 del 23 de diciembre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Decreto Nacional 2011 del 30 de noviembre de 2024	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 509 del 22 de octubre de 2025	Por medio del cual se establece la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Ambiente.
Directiva 005 del 1 de junio de 2021	Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el distrito capital.
Circular externa N° 24 del 28 de noviembre de 2025	"Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2026"

Fuente: Elaboración propia DTH- enero 2026



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



6. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA

Provisión empleos permanentes

Empleos libre nombramiento y Remoción:

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

Empleos de carrera administrativa

Actualmente la entidad se encuentra en proceso de nombramiento de los elegibles que tienen posiciones meritorias en las listas que obtuvieron firmeza, luego de agotadas las etapas del Proceso de Selección No. 2552 de 2023 – Distrito Capital 6 y terminando la provisión de vacantes no ofertadas y autorizadas por la CNSC con listas de la Convocatoria. Los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que no pueden ser provistos de la forma descrita en el párrafo anterior, se proveerán de la siguiente manera:

Nombramientos en periodo de prueba

Los nombramientos en periodo de prueba se efectuarán conforme a lo señalado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1960 de 2019 y demás normatividad que las modifique o sustituya. Para el uso de listas de elegibles emitidas por la CNSC como resultado del Proceso de Selección No. 2552 de 2023 – Distrito Capital 6, durante su vigencia y en estricto orden de mérito, se dará aplicación a lo descrito en el Acuerdo No. 019 del 16 de mayo de 2024 “Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique”, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás criterios unificados de la CNSC.

Encargo

Mientras se proveen los empleos de manera definitiva con sus titulares, se proveerán los empleos de acuerdo con la definición de vacantes aprobada por el Secretario/a Distrital de Ambiente y la Dirección de Gestión del Talento Humano

adelantará el proceso de provisión transitoria mediante el derecho preferencial a encargo, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y las Instrucciones para la provisión transitoria de empleos mediante el derecho preferencial a encargo.

Nombramientos en provisionalidad

Si adelantado el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el derecho preferencial a encargo, no se logran cubrir todas las vacantes, continúa el Procedimiento PA01-PR16 Vinculación y desvinculación del talento humano a la planta de personal.

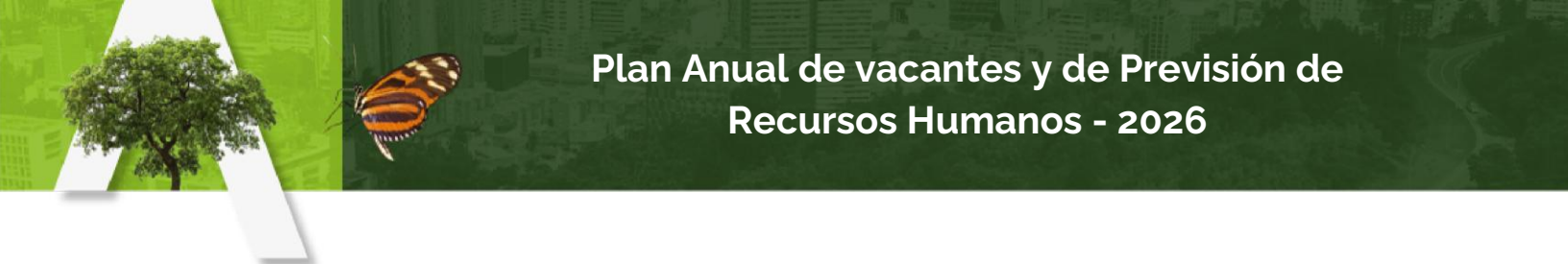
Vacantes:

Las **vacancias temporales** se generan por separación temporal del titular con derecho a reserva del empleo:

- Comisión de servicios (en otra entidad pública, nacional o territorial).
- Comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, cuando el empleo de carrera se reserva.
- Periodo de prueba en otro empleo de carrera administrativa.
- Encargo en otro empleo.
- Licencia ordinaria.
- Licencia no remunerada: Por asuntos particulares, para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
- Suspensión en el ejercicio del cargo: Como sanción disciplinaria, por orden judicial.
- Permiso remunerado o no remunerado, según el caso.

Las **vacancias definitivas** se generan cuando el empleo queda sin titular de manera permanente, extinguiéndose el vínculo del servidor con el cargo.

- Por retiro definitivo del servicio
- Renuncia regularmente aceptada.
- Declaratoria de insubsistencia (en empleos de libre nombramiento y remoción).
- Destitución como sanción disciplinaria.
- Retiro por evaluación del desempeño insatisfactoria (empleos de carrera).
- Retiro por pensión: Jubilación, Pensión de vejez, Pensión de invalidez.



Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

- Retiro forzoso por edad.
- Muerte del servidor público.
- Declaratoria de abandono del cargo.
- Inhabilidad sobreviniente legalmente declarada.
- Pérdida de investidura.
- Revocatoria del nombramiento (cuando se configuren causales legales).
- Decisión judicial o administrativa en firme que ordene el retiro del servicio.

Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

7. ANÁLISIS ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Secretaría Distrital de Ambiente, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Total
Directivo	Director Administrativo	009	07	2
	Director Administrativo y Financiero	009	07	1
	Director técnico	009	07	4
	Jefe de Oficina	006	07	1
	Jefe de Oficina	006	05	3
	Jefe de Oficina	006	05	1
	Secretario de despacho	020	09	1
	Subdirector	068	04	7
	Subsecretario de Despacho	045	08	3
Total Directivo				23
Asesor	Asesor	105	06	4
	Asesor	105	04	2
	Jefe de oficina asesora	115	07	1
	Jefe de oficina asesora	115	05	1
Total Asesor				8
Profesional	Profesional Especializado	222	25	13
	Profesional Especializado	222	24	7
	Profesional Especializado	222	21	8
	Profesional Especializado	222	20	29
	Profesional Especializado	222	19	8
	Profesional Universitario	219	18	34
	Profesional Universitario	219	15	5
	Profesional Universitario	219	14	2
	Profesional Universitario	219	05	13
	Profesional Universitario	219	01	8
Total Profesional				127
Técnico	Técnico Operativo	314	17	4
Total Técnico				4
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	27	8
	Auxiliar Administrativo	407	17	5
	Auxiliar Administrativo	407	09	1
	Auxiliar de servicios generales	470	07	1
	Conductor	480	15	1
	Conductor	480	13	10

Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Total
	Secretario	440	17	4
	Secretario	440	09	1
	Secretario ejecutivo	425	27	1
	Secretario ejecutivo	425	24	5
Total 5 Asistencial				37
Total general				199

Fuente: Elaboración propia DTH-enero 2026

Que en resumen por nivel jerárquico cuenta con la siguiente cantidad de empleos:

Clase empleo	Nivel jerárquico	Total
Carrera Administrativa	Profesional	127
	Técnico	4
	Asistencial	37
Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	23
	Asesor	8
Total general		199

8. ESTADO ACTUAL DE EMPLEOS PLANTA PERMANENTE

Los empleos se encuentran provistos de la siguiente manera:

Nivel Jerárquico	Número de empleos	Provistos	Vacantes	Porcentaje
Directivo	23	23	0	100,00%
Asesor	8	8	0	100,00%
Profesional	127	105	22	82,68%
Técnico	4	3	1	75,00%
Asistencial	37	29	8	78,38%
Total	199	168	31	84,42%

Fuente: Elaboración propia DTH-enero 2026

Para los 199 empleos, el 84.42% se encuentran provistos con un total de 168 empleos, quedando por proveer 31 empleos. Para los niveles directivos y asesor se encuentran al 100%, mientras que para el nivel profesional se encuentra provisto el 82%, para el nivel técnico el 75% y para el nivel asistencial el 78%.

Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

Con respecto a las vacancias temporales y definitivas existentes en la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Ambiente, son las siguientes:

Nivel Jerárquico	Número empleos	Temporal	Definitiva
Directivo	23		
Asesor	8		
Profesional	125	31	67
Técnico	4	3	1
Asistencial	37	19	10
Total	197	53	78

Fuente: Elaboración propia DTH-enero 2026

Para los 168 empleos de Carrera Administrativa, 83 presentan un titular:

Situación Administrativa 3	Total
Titular	83
Vacante	85
Total general	168

Fuente: Elaboración propia DTH-enero 2026

9. REPORTE DE VACANTES DEFINITIVAS

Se presentan las siguientes 78 vacantes definitivas, las cuales se discriminan según tipo de empleo y su creación, si es producto de una reorganización o ya estaba creado antes de dicho proceso:

Dependencia Propuesta	Denominación del Empleo	Código	Grado	Empleo anterior	Empleo nuevo	Total
1.1. Oficina de Control Interno	Secretario ejecutivo	425	24	1		1
	Profesional Especializado	222	20	1		1
1.2. Oficina de Participación, Educación y Localidades	Profesional Especializado	222	19		2	2
	Profesional Universitario	219	18	1		1

Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

Dependencia Propuesta	Denominación del Empleo	Código	Grado	Empleo anterior	Empleo nuevo	Total
1.4. Oficina de Control Disciplinario Interno	Profesional Universitario	219	01		1	1
	Profesional Especializado	222	20		1	1
	Profesional Especializado	222	24	1		1
1.5. Oficina Asesora de Planeación	Profesional Especializado	222	20	1		1
	Profesional Especializado	222	19	1		1
	Profesional Universitario	219	14	1		1
1.6. Oficina Jurídica	Profesional Universitario	219	01		1	1
	Profesional Especializado	222	20	1	1	2
	Profesional Universitario	219	18	1		1
1.7. Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación	Técnico Operativo	314	17	1		1
	Auxiliar Administrativo	407	09	1		1
	Profesional Universitario	219	18	1		1
2. Subsecretaría de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	219	01		1	1
	Profesional Especializado	222	20	1		1
	Profesional Universitario	219	05		9	9
2.1. Dirección de Áreas Protegidas	Profesional Especializado	222	20	1		1
	Profesional Universitario	219	05		9	9
	Profesional Especializado	222	20	1		1
2.2. Dirección de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	219	14	1		1
	Profesional Universitario	219	18	1		1
	Profesional Universitario	219	18		4	4
3. Subsecretaría de Control Ambiental	Profesional Especializado	222	21		1	1
	Secretario	440	17	1		1

Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

Dependencia Propuesta	Denominación del Empleo	Código	Grado	Empleo anterior	Empleo nuevo	Total
3.1.1. Subdirección de Calidad de Aire, Auditiva y Visual	Profesional Especializado	222	24	1		1
	Profesional Universitario	219	05		3	3
	Profesional Especializado	222	25	2		2
3.1.2. Subdirección del Recurso Hídrico	Profesional Especializado	222	21		1	1
	Profesional Especializado	222	20		1	1
	Auxiliar Administrativo	407	27	1		1
3.1.3. Subdirección de Recurso Suelo	Profesional Especializado	222	21		1	1
	Profesional Especializado	222	20		1	1
	Profesional Especializado	222	20		1	1
3.1.4. Subdirección de Silvicultura	Profesional Universitario	219	15		1	1
	Profesional Especializado	222	20		1	1
	Profesional Universitario	219	01		1	1
3.1.5. Subdirección Fauna y Flora Silvestre	Profesional Especializado	222	20		2	2
	Profesional Universitario	219	01		1	1
	Profesional Universitario	219	18		3	3
3.2. Dirección de Procesos Sancionatorios	Profesional Universitario	219	01		1	1
	Profesional Universitario	222	20	1		1
	Profesional Universitario	219	18		3	3
4. Subsecretaría de Gestión Institucional	Profesional Universitario	219	01		1	1
	Profesional Universitario	222	20	1		1
	Profesional Universitario	219	18		3	3
4.1. Dirección Talento Humano	Profesional Universitario	219	01		1	1
	Auxiliar Administrativo	407	27	3		3
	Conductor	480	13	3		3
4.2. Dirección Administrativa y Financiera						

Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

Dependencia Propuesta	Denominación del Empleo	Código	Grado	Empleo anterior	Empleo nuevo	Total
4.3. Dirección Contractual	Profesional Especializado	222	21	1		1
	Profesional Especializado	222	20	1	1	2
	Profesional Universitario	219	18		1	1
	Profesional Universitario	219	01		1	1
	Profesional Especializado	222	25	1		1
	Total			31	47	78

Fuente: Elaboración propia DTH-enero 2026

De los 77 empleos con vacancias definitivas, 31 se presentan en empleos ya existentes antes de la reorganización, de los cuales 20 se concursaron en la CNSC y los 11 restantes fueron productos de desvinculaciones posteriores al reporte de las vacantes. Mientras que 47 empleos presentan vacancia definitiva producto de la creación de cargos en el proceso de rediseño. Dejando un total de 78 vacancias definitivas.

10. PROCESO DE SELECCIÓN No. 2552 de 2023 - DISTRITO CAPITAL 6

Según lo establecido por la legislación, cuando un empleo de carrera queda vacante de manera definitiva, debe ser cubierto mediante un concurso de mérito. Mientras se lleva a cabo este proceso, la administración podrá recurrir de manera temporal a figuras como el encargo o el nombramiento provisional.

De igual manera, de acuerdo con el artículo 100 del Plan Distrital de Desarrollo, a partir del cual se formuló el Plan de Formalización para el Distrito, se debe propender por la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, de acuerdo con las necesidades de cada entidad.

Se realizó el reporte de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, de los cuales, a diciembre de 2024, 20 de ellos se encuentran ofertados en el Proceso de Selección No. 2552 de 2023 - Distrito Capital 6.

Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos - 2026

Dependencia	Denominación del Empleo	Código	Grado	Abierto	Ascenso	Total
1.2. Oficina de Participación, Educación y Localidades	Profesional Especializado	222	20		1	1
1.5. Oficina Asesora de Planeación	Profesional Especializado	222	24		1	1
	Profesional Universitario	219	14	1		1
1.6. Oficina Jurídica	Profesional Universitario	219	18	1		1
	Auxiliar Administrativo	407	09	1		1
2. Subsecretaría de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	219	18	1		1
2.2. Dirección de Gestión Ambiental	Profesional Especializado	222	20		1	1
2.2.1. Subdirección de Biodiversidad	Profesional Universitario	219	18	1		1
3.1. Dirección de Control Ambiental	Secretario	440	17	1		1
3.1.2. Subdirección del Recurso Hídrico	Profesional Especializado	222	25		2	2
3.1.3. Subdirección de Recurso Suelo	Auxiliar Administrativo	407	27	1		1
	Auxiliar Administrativo	407	27	3		3
4.2. Dirección Administrativa y Financiera	Conductor	480	13	2		2
	Profesional Especializado	222	21	1		1
	Profesional Especializado	222	20	1		1
4.3. Dirección Contractual	Profesional Especializado	222	25		1	1
Total general				14	6	20

11. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

- El Plan Anual de Vacantes se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

- Mediante la autorización del uso de las listas de elegibles que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil
- A través de los procesos de encargo que adelante la entidad.
- A través de nombramientos provisionales.

12. COMUNICACIÓN

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

Metas e indicadores del Plan

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula
Mantener actualizado en un 95%, el reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO	Porcentaje de reporte de vacantes actualizado	$\left(\frac{\text{Número de vacantes definitivas reportadas en SIMO}}{\text{Número de vacantes definitivas de carrera administrativa existentes en la planta global de la SDA}} \right) \times 100$
Mantener provistos en un mínimo del 90% los empleos de la planta permanente de la Secretaría Distrital de Ambiente en cada trimestre, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente	Porcentaje de provisión trimestral de la planta de empleos	$\left(\frac{\text{Número de empleos provistos en la planta global de la SDA durante el trimestre}}{\text{Número total de empleos de la planta global de la SDA}} \right) \times 100$

Fuente: Elaboración propia DTH-enero 2026

13. METODOLOGÍA DE MEDICIÓN

- Matriz de gestión estratégica de talento humano- Autodiagnóstico
- Formato único de reporte de avance de la gestión-FURAG
- Plan de adecuación y sostenibilidad- PAYS
- Informes y reportes de gestión del proceso gestión de talento humano

RESPONSABLES DE ELABORAR Y ACTUALIZAR

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: María Inés Torres Pinto	Nombre: Andrés Elías Jaramillo Rivera	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo: Profesional contratista	Cargo: Director de Talento Humano	
Fecha: 22 de diciembre de 2025	Fecha: 7 de enero de 2026	Fecha: 29 de enero de 2026 - Sesión # 1 de 2026