

AQUÍ
SÍ PASA
BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA



Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026

CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
Acta de aprobación No 02 de 2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	29/01/2026	1.0	Adopción

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS	6
2.1 Objetivo general.....	6
2.2. Objetivos específicos.....	6
3. ALCANCE.....	7
4. MARCO NORMATIVO	8
5. MARCO CONCEPTUAL	11
5.1. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.....	11
5.2. Empleos de carrera administrativa	11
5.3. Empleos de libre nombramiento y remoción	11
5.4. Encargo	11
5.5. Vacantes definitivas.....	11
5.6. Vacantes temporales.....	11
5.7. Nombramiento ordinario.....	12
5.8. Nombramiento en periodo de prueba.....	12
5.9. Nombramiento provisional.....	12
6. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN.....	13
6.1. Análisis de necesidades de personal.....	13
6.1.1. Por tipo de empleo.....	13
6.1.2. Por nivel jerárquico.....	13
6.1.3. Por tipo de vinculación.....	14
6.1.4. Vacancias.....	14
6.1.5. Según la distribución.....	15
6.2. Análisis de disponibilidad de personal.....	15
6.3. Determinación de viabilidad presupuestal.....	15
6.4. Proceso de selección empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	16
6.5. Proceso de selección empleos de Carrera Administrativa	16
6.6. Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa por derecho preferencial de encargo.....	16
6.7. Proceso selección empleos carrera administrativa en provisionalidad.....	16
7. CRONOGRAMA.....	18
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19
10. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA	20

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Tipo de empleo

Tabla 2. Nivel jerárquico

Tabla 3. Tipo de Vinculación

Tabla 4. Vacancias

Tabla 5. Distribución

Tabla 6. Actividades

Tabla 7. Indicador Plan de Previsión de Recursos Humanos

1. INTRODUCCIÓN

En armonía con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, reglamentario de la Función Pública, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) formula su Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026, como instrumento estratégico orientado a garantizar la adecuada gestión del talento humano.

Este plan asegura que la provisión de cargos en la planta de personal se realice bajo los principios de mérito, transparencia y eficiencia. De acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades públicas deben elaborar y actualizar anualmente sus planes de previsión de recursos humanos, los cuales deben contemplar:

- El cálculo de los empleos requeridos según los perfiles y competencias definidos en los manuales de funciones, en atención a las necesidades actuales y futuras de la entidad.
- La identificación de mecanismos para cubrir dichas necesidades, considerando el ingreso, ascenso, capacitación y formación del personal.
- La estimación de los costos derivados de las medidas de gestión del recurso humano, garantizando su financiación con el presupuesto asignado.

En este marco, el Plan de Previsión de Recursos Humanos del IDPYBA se integra al direccionamiento estratégico del talento humano, constituyéndose en una herramienta de gestión que permite anticipar y responder de manera oportuna a los requerimientos de personal, tanto en su dimensión cuantitativa como cualitativa. Su propósito principal es fortalecer la capacidad institucional para el cumplimiento de los objetivos misionales mediante una planificación técnica y actualizada del recurso humano.

A partir del diagnóstico de necesidades de la planta de personal, el IDPYBA define las acciones necesarias para la previsión y provisión de cargos, consolidando un sistema de información que mantiene actualizados los datos sobre vacancias y permite gestionar de forma ágil y eficiente los procesos de vinculación.

Finalmente, en cumplimiento de la meta 4 del Plan de Acción Institucional, que establece la elaboración de un documento de actualización del diagnóstico de cargas laborales y estructuración organizacional, incluyendo una propuesta de viabilidad para su implementación, y en concordancia con el compromiso N.º 5 del Acuerdo Laboral Sindical de la vigencia 2024, mediante el cual el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), asumió la implementación de una política de trabajo decente orientada a la formalización laboral integral, donde se adelanten las gestiones necesarias para la ampliación de la planta de personal de la entidad.

Este proceso de rediseño organizacional deberá contar con la aprobación técnica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y con la viabilidad presupuestal de la Secretaría de Hacienda Distrital (SHD), garantizando la coherencia técnica, jurídica y financiera de las decisiones adoptadas en materia de gestión del talento humano y asegurando la sostenibilidad institucional de la estrategia.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general:

Identificar y proyectar las necesidades de personal, tanto en su dimensión cuantitativa como cualitativa, con el propósito de garantizar la capacidad operativa y el cumplimiento eficiente de la misión institucional del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA).

2.2. Objetivos específicos:

- Definir e implementar los mecanismos de provisión de empleos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, con el fin de atender oportunamente las necesidades de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), conforme a lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Ejecutar los procesos de selección y vinculación de personal, de acuerdo con la naturaleza y requisitos de cada empleo, garantizando que la planta de personal del IDPYBA se encuentre debidamente provista al 31 de diciembre de 2026, en concordancia con los objetivos institucionales y las políticas de gestión del talento humano.



3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2026, es de aplicación general para toda la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA).

4. MARCO NORMATIVO

En cumplimiento del marco normativo que regula la gestión del talento humano en las entidades públicas en Colombia, a continuación, se presentan las principales disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que fundamentan y orientan el desarrollo del presente plan institucional:

- **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 de 2004:** Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.
- **Ley 1960 de 2019** Modifica la Ley 909 de 2004: Establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa 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.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017:** “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 612 del 04 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”.
- **Decreto 815 del 8 de mayo 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 empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- **Decreto 1800 del 7 de octubre 2019:** “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 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 la actualización de las plantas globales de empleo”.

- **Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019:** “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1º de la Parte 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”.
- **Acuerdo 002 del 21 de abril de 2023:** “Por medio de la cual se modifica la estructura organizacional del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA y se dictan otras disposiciones”
- **Acuerdo 003 del 21 de abril de 2023:** “Por medio de la cual se modifica la Planta de Empleos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal -IDPYBA y se dictan otras disposiciones”
- **Circular N° 20191000000117 de la CNSC del 29 de julio de 2019:** “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”.
- **Criterio Unificado CNSC del 13 de agosto de 2019:** Provisión de Empleos Públicos mediante encargo y Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo, Consejero Ponente: Comisionado Frídole Ballén Duque.
- **Circular Externa No 0011 del 24 de noviembre de 2021, de la Comisión Nacional del Servicio Civil:** “Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)”
- **Directiva Conjunta 002 del 03 de marzo de 2023, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:** “Lineamientos sobre la vinculación de la ciudadanía con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ en las entidades y organismos distritales de Bogotá D.C. en cumplimiento del punto 16 del acuerdo colectivo laboral 2022”.
- **Circular Conjunta 005 del 24 de mayo de 2023, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:** “Lineamientos para promover la vinculación laboral y el despliegue de acciones afirmativas para las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras en las entidades y organismos del distrito capital”.
- **Resolución 006 del 15 de enero de 2020:** “Por la cual se adicionan algunas funciones a las establecidas en la Resolución 108 de 2019 “Manual Específico de Funciones y

Competencias Laborales para los empleos públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”.

- **Resolución 148 del 24 de noviembre de 2020:** “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA”.
- **Resolución 192 del 09 de noviembre de 2021:** “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA”.
- **Resolución 525 del 25 de mayo de 2023:** “Por medio de la cual se modifica la Resolución 108 de 2019 “Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”.
- **Resolución 075 del 31 de marzo de 2025:** “Por medio de la cual se modifica el artículo 1º de la Resolución 525 del 2023 que modifica la Resolución No.108 de 2019, Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de empleos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal con relación a la Ficha Técnica del empleo del nivel Directivo denominado Director General, Código 050, Grado 02 de la Dirección General”.
- **Resolución 461 del 20 de octubre de 2025:** “Por medio de la cual se modifica la Resolución 148 de 2020, por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de empleos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción:

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, dispone, entre otros aspectos, que el Plan de Previsión de Recursos Humanos de las entidades, se debe integrar a los planes institucionales y estratégicos y debe ser publicado en la sede electrónica, a más tardar, el 31 de enero de cada anualidad.

5.2. Empleos de carrera administrativa:

Son aquellos que se ejercen en los órganos y entidades del Estado, a los cuales se accede a través de un proceso de selección conocido como Concurso de Méritos, para garantizar la eficiencia en la administración pública, la igualdad de acceso al servicio público y la estabilidad y el ascenso de los empleos, se utiliza el denominado Sistema de Carrera Administrativa, gestionado, vigilado y protegido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). (Artículo 27 Ley 909 de 2004)

5.3. Empleos de libre nombramiento y remoción:

Son aquellos que cumplen con los criterios establecidos en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004, cuya vinculación, permanencia y retiro de sus cargos dependen de la discrecionalidad del nominador. (Artículo 23 Ley 909 de 2004)

5.4. Encargo:

Según lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019)

5.5. Vacantes definitivas:

Son aquellas que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando: El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el Decreto 1083 del 2015. (Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015)

5.6. Vacantes temporales:

Son aquellas sobre las cuales hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se

encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en el Decreto 1083 del 2015. (Artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015)

5.7. Nombramiento ordinario:

Es aquel que es provisto por un empleado de libre nombramiento y remoción, que para ser nombrado, debe cumplir con los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004. (Artículo 23 Ley 909 de 2004)

5.8. Nombramiento en periodo de prueba:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.25. del Decreto 1083 de 2015, “la persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador”. (Artículo 2.2.6.25. del Decreto 1083 de 2015)

5.9. Nombramiento provisional:

Procede como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante. (Artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015)

6. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano es responsable de ejercer el control y seguimiento permanente sobre los empleos vacantes del IDPYBA, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.1.1.4 del Decreto 1083 de 2015.

En caso de presentarse nuevas vacantes, ya sean de carácter temporal o definitivo, la provisión de los cargos podrá efectuarse mediante las figuras de nombramiento ordinario, encargo o provisionalidad, según corresponda, conforme a la naturaleza del empleo y a la normativa vigente.

6.1. Análisis de necesidades de personal

El análisis de las necesidades de personal del presente Plan se fundamenta exclusivamente en la planta de personal aprobada para la entidad. En caso que, durante la vigencia, se identifique la necesidad de realizar un rediseño institucional, deberán desarrollarse los estudios técnicos y presupuestales correspondientes, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Con corte al 30 de noviembre de 2025, la planta de personal de la entidad está conformada por treinta y siete (37) empleos, en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo 003 de 2023, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

6.1.1. Por tipo de empleo

Tabla 1. Tipo de empleo (Fuente: Elaboración propia)

Tipo de empleo	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	8
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	28
Total	37

6.1.2. Por nivel jerárquico

Tabla 2. Nivel jerárquico (Fuente: Elaboración propia)

Niveles	Cantidad
Directivo	6
Asesor	3
Profesional	19
Técnico	5
Asistencial	4
Total	37

6.1.3. Por tipo de vinculación

Tabla 3. Tipo de Vinculación (Fuente: Elaboración propia)

Vinculación	Cantidad
Nombramiento Ordinario	9
Carrera Administrativa	25
Provisionalidad	3
Total	37

6.1.4. Vacancias

Tabla 4. Vacancias (Fuente: Elaboración propia)

Vacancia / Provisión	Cantidad
Vacantes definitivas provistas en provisionalidad	1
Vacantes temporales provistas en provisionalidad	2
Vacantes temporales provistas por derecho preferencial de encargo	3
Vacantes definitivas provistas por derecho preferencial de encargo	1
Vacante temporal sin provisión	0
Vacante definitiva sin provisión	0
Total empleos vacantes	0

6.1.5. Según la distribución

Tabla 5. Distribución (Fuente: Elaboración propia)

Cargo	Código	Grado	No. Cargos
Director General	050	2	1
Subdirector Administrativo	068	1	1
Subdirector Técnico	068	1	2
Jefe de Oficina	006	1	2
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	02	1
Asesor	105	01	2
Profesional Especializado	222	03	8
Profesional Universitario	219	02	8
Profesional Universitario	219	01	3
Técnico Administrativo	367	01	5
Auxiliar Administrativo	407	01	3
Secretario Ejecutivo	425	01	1
Total de empleos			37

6.2. Análisis de disponibilidad de personal

Aunque la planta de personal del IDPYBA se encuentra aprobada para su funcionamiento con treinta y siete (37) empleos, esta continúa siendo insuficiente para atender de manera integral las funciones y responsabilidades misionales de la entidad.

En este sentido, para la vigencia 2026, el IDPYBA mantendrá las gestiones ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y la Secretaría de Hacienda Distrital (SHD), en concordancia con las directrices del Gobierno Nacional en materia de austeridad del gasto, con el propósito de avanzar en el rediseño institucional que permita optimizar la estructura organizacional, equilibrar las cargas laborales y fortalecer el cumplimiento de la misión, los objetivos estratégicos y las metas institucionales.

6.3. Determinación de viabilidad presupuestal

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA, realiza anualmente la proyección de los costos asociados a su funcionamiento, así como, los gastos de la nómina y seguridad social, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados a la misma, para garantizar su financiamiento y la continua prestación del servicio.

Acorde a lo anterior, el IDPYBA garantiza la financiación de los cargos de la planta de personal para la vigencia 2026. Asimismo, en caso de presentarse vacantes en empleos de carrera administrativa, estas serán atendidas mediante la aplicación del derecho preferencial de encargo y/o mediante nombramientos en provisionalidad, mientras se adelanta el correspondiente concurso de méritos. Para las vacantes que se generen en empleos de libre nombramiento y remoción, la provisión se realizará a través del nombramiento ordinario, conforme a la normativa vigente.

6.4. Proceso de selección empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de Libre Nombramiento y Remoción (LNR) serán provistos mediante nombramiento ordinario, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del IDPYBA, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004.

Dicha provisión se efectuará con base en la evaluación de competencias laborales de los candidatos y la publicación de sus hojas de vida en la página web del DASCD, conforme a lo señalado en el artículo 7 del Decreto Distrital 189 de 2020, modificado por el artículo 1 del Decreto 159 de 2021, así como en los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 038 de 2020 del DASCD. Asimismo, cuando se trate de una vacancia temporal en un empleo de libre nombramiento y remoción, esta será atendida mediante la figura de encargo, ya sea con servidores de LNR o de carrera administrativa que cumplan con los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

6.5. Proceso de selección empleos de Carrera Administrativa

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, de conformidad a lo preceptuado en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019.

6.6. Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa por derecho preferencial de encargo

Cuando se genere una vacancia definitiva de un empleo de carrera administrativa de la planta de personal del IDPYBA, se procederá a hacer el reporte de la vacante definitiva en el aplicativo SIMO de la CNSC y, mientras se surte la provisión, se procederá a realizar el proceso de convocatoria interna para el encargo entre los servidores pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del IDPYBA a quienes les asista el derecho preferencial y respecto del servidor que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019.

De otra parte, cuando se generen situaciones administrativas de que trata el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, se procederá a cubrir las vacantes temporales con el derecho preferencial de encargo con los servidores pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del IDPYBA.

6.7. Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en provisionalidad

En caso que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado o, a quien le asiste el derecho, no acepta la postulación a ser encargado, se procederá a proveer transitoriamente mediante nombramiento provisional con el candidato que cumpla con los requisitos mínimos del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del IDPYBA.

En el proceso de selección se tendrán en cuenta:

- Personas con discapacidad, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017.
- Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 581 de 2000 que señala la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho la mujer en todos los niveles jerárquicos.
- Jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, en cumplimiento al numeral 4º del artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 2365 de 2019.
- Personas trans, de conformidad a los lineamientos de la Directiva 005 de 2021, emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Tabla 6. Actividades (Fuente: Elaboración propia)

No.	Actividad	Producto	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
1	Actualizar permanentemente la información de los empleos del IDPYBA, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancias definitivas y/o temporales.	Base de datos de planta actualizada	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	01/01/2026	31/12/2026
2	Solicitar al DASCD la evaluación de competencias laborales y publicación de hojas de vida de los candidatos de LNR que proveerán cargos en vacancia definitiva en el IDPYBA	Pantallazo aplicativo SEVCOM	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
3	Proveer la vacante de LNR mediante nombramiento ordinario	Acto administrativo	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
4	Hacer análisis por derecho preferencial de encargo en caso que se genere vacancia definitiva o temporal en empleos de carrera administrativa	Certificación cumplimiento de requisitos	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
5	Proveer la vacante temporal o definitiva a través del derecho preferencial de encargo	Acto administrativo	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
6	Hacer análisis de requisitos mínimos para provisión de la vacante temporal o definitiva, en provisionalidad, en caso de no ser posible su provisión por derecho preferencial de encargo	Certificación cumplimiento de requisitos	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
7	Proveer la vacante temporal o definitiva en provisionalidad	Acto administrativo	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del presente plan se realizará de forma anual, a través del siguiente indicador:

Tabla 7. Indicador Plan Previsión Recursos Humanos (Fuente: Elaboración propia)

Nombre del indicador	Fórmula	Línea Base	Unidad de Medida	Actividad	Seguimiento
Porcentaje de avance del Plan de Previsión de Recursos Humanos	$\left(\frac{\text{No. total de cargos provistos}}{\text{No. total de cargos de la planta}} \right) * 100$	100	porcentaje	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Anual

9. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Concepto 076171 del 21 de febrero de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública