

AQUÍ
SÍ PASA
BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA



Plan Anual Vacantes
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 la planta actual.....	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-provisión.....	14
6.1.5. Según la distribución.....	14
6.1.6. Según la naturaleza de las funciones de los empleos.....	15
6.2. Seguimiento de la planta de personal.....	15
6.2.1. Planta global y estructural.....	15
6.2.2. Tipos de vinculación, nivel, código, grado.....	15
6.2.3. Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles.	16
6.2.4. Caracterización población del IDPYBA.....	16
7. EJECUCIÓN PROCESO DE PROVISIÓN.....	17
8. CRONOGRAMA.....	18
9. 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 - provisión

Tabla 5. Distribución

Tabla 6. Según la naturaleza de las funciones de los empleos

Tabla 7. Actividades

Tabla 8. Indicador Plan Anual de Vacantes

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son, por regla general, de carrera administrativa, salvo aquellos de elección popular, de libre nombramiento y remoción, los correspondientes a trabajadores oficiales y los demás que la ley determine. Asimismo, señala que los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no esté definido por la Constitución o la ley deben ser designados mediante concurso público.

En este marco, un cargo de carrera administrativa se entiende como aquel que se provee a través de un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y cuyo titular ha superado satisfactoriamente el período de prueba.

Por su parte, la Ley 909 de 2004 establece que las vacantes definitivas de carrera deben ser provistas mediante concurso de méritos. Mientras se surte dicho proceso y se vincula al titular del cargo, estas vacantes podrán ser provistas a través de encargos. La figura de la provisionalidad opera únicamente de manera excepcional, y solo cuando no existan servidores públicos de carrera susceptibles de ser encargados o cuando no haya listas de elegibles vigentes.

En coherencia con lo anterior, el Plan Anual de Vacantes (PAV), contemplado en el literal b del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, constituye para el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) un instrumento fundamental de gestión del talento humano. Este permite administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes, programar su provisión de manera oportuna y garantizar la continuidad en la prestación del servicio, asegurando que las dependencias cuenten con el personal necesario para el cumplimiento de sus funciones. Adicionalmente, el PAV permite identificar necesidades de fortalecimiento de la planta de personal.

Actualmente, el IDPYBA desarrolla sus funciones con la planta autorizada mediante el Acuerdo 003 del 21 de abril de 2023, expedido por su Consejo Directivo, conformada por 37 empleos: 4 adscritos al Despacho de la Dirección General y 33 a la planta global. El presente documento ofrece el análisis de las vacantes existentes y la proyección del esquema de provisión correspondiente a la vigencia 2026.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general:

Gestionar de manera integral la información correspondiente al 100% de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que presenten vacancia definitiva o temporal en la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA). Lo anterior con el propósito de mantener actualizada dicha información y asegurar una provisión oportuna y eficiente de la planta de personal.

2.2. Objetivos específicos:

- Identificar el número de vacantes a proveer.
- Definir los tipos de vacante a proveer.
- Establecer las formas de provisión de vacantes.



3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2026 será de aplicación general para toda la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA).

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”

5.1. 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 Anual de Vacantes 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 será 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.

Por otra parte, la entidad reporta oportunamente los cargos que se encuentran en vacancia definitiva en el aplicativo SIMO 4 de la CNSC.

6.1. Análisis de la planta actual

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 – provisión

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

Cargo	Código	Grado	No. Cargos
Técnico Administrativo	367	01	5
Auxiliar Administrativo	407	01	3
Secretario Ejecutivo	425	01	1
Total de empleos			37

6.1.6. Según la naturaleza de las funciones de los empleos

Tabla 6. Naturaleza de las funciones del empleo (Fuente: Elaboración propia)

Nivel jerárquico	Naturaleza de las funciones del empleo
Directivo	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden territorial.
Profesional	Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

6.2. Seguimiento de la planta de personal

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano efectúa el seguimiento al PAV, a través de las siguientes acciones:

6.2.1. Planta global y estructural:

Se cuenta con una matriz en la herramienta Office – Excel, que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y estructural del IDPYBA. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que, por necesidad del servicio, se puedan efectuar dentro de la planta.

6.2.2. Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:

Se cuenta con una matriz en la herramienta Office – Excel, que permite identificar los empleos por tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor(a) público(a) al interior del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA).

6.2.3. Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:

Se cuenta con un sistema de información en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y para llevar a cabo el proceso de provisión.

6.2.4. Caracterización de la población del IDPYBA:

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano administra una matriz de caracterización con la información actualizada de las y los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con formación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un ingreso, nombramiento, retiro o ante un eventual movimiento de servidores(as) públicos(as) dentro de la planta de personal.

7. EJECUCIÓN PROCESO DE PROVISIÓN

Cuando se produzcan vacantes definitivas en los empleos de carrera administrativa de la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), y una vez efectuado el reporte correspondiente en el aplicativo SIMO 4 de la CNSC, su provisión se realizará conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, así como a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, en materia de nombramientos en encargo y/o provisionalidad.

De igual forma, para la provisión de las vacantes temporales en empleos de carrera administrativa del IDPYBA, se aplicarán las mismas disposiciones normativas previstas en los artículos mencionados, garantizando así un proceso de nombramiento en encargo y/o provisionalidad, alineado con la legislación vigente y las necesidades operativas de la entidad.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y de conformidad con los procedimientos definidos en la normatividad vigente.

En caso de vacancia temporal o definitiva de los cargos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargos otorgados a servidores(as) de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos y el perfil para desempeñarlos.

Con base en lo anterior, el Plan Anual de Vacantes (PAV) del IDPYBA se formula y ejecuta atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante los siguientes mecanismos de provisión:

- Encargos
- Nombramientos ordinarios
- Nombramientos en provisionalidad

8. CRONOGRAMA

Tabla 7. 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

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Tabla 8. Indicador Plan Anual de Vacantes (Fuente: Elaboración propia)

Nombre del indicador	Fórmula	Línea Base	Unidad de Medida	Actividad	Seguimiento
Porcentaje de avance del Plan Anual de Vacantes	$(\text{No. total de cargos provistos} / \text{No. total de cargos de la planta}) * 100$	100	porcentaje	Plan de Anual de vacantes	Anual



10. 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,