GOBIERNO ABIERTO DE BOGOTÁ

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
12	27/12/2023	1.0	Adopción mediante Acta Comité de Gestión y Desempeño

AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	OFICINA Y/O SUBDIRECCION	LIDER DEL PROCESO
Nombre: Diana Marcela Gómez Anzola Nancy Ramírez Moya	**Nombre:** Loren Guisell Diaz Jimenez Sara Sofía Lancheros Ramírez	**Nombre:** Jesús Alberto Martínez Céspedes
Firma:	**Firma:**	**Firma:**
Cargo: Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano Profesional Contratista – Subdirección de Gestión Corporativa	**Cargo:** Contratista Profesional OAP Profesional Especializado OAP	**Cargo:** Subdirector de Gestión Corporativa

GOBIERNO ABIERTO DE BOGOTÁ

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción 4
2. Objetivos 6
2.1. Objetivo general 6
2.2. Objetivos específicos 6
3. Normatividad 7
4. Marco conceptual 10
4.1. Plan de previsión de recursos humanos ..... **¡Error! Marcador no definido.**
4.2. Empleos de carrera administrativa 10
4.3. Empleos de libre nombramiento y remoción 10
4.4. Encargo 10
4.5. Vacantes definitivas 11
4.6. Vacantes temporales 11
4.7. Nombramiento ordinario 11
4.8. Nombramiento en periodo de prueba 11
4.9. Nombramiento provisional 11
5. Metodología para la provisión 12
5.1. Análisis de necesidades de personal 12
5.2. Análisis de disponibilidad de personal 15
5.3. Determinación de viabilidad presupuestal 15
5.4. Proceso de selección empleos de libre nombramiento y remoción 16
5.5. Proceso de selección empleos de carrera administrativa 16
5.6. Proceso de selección empleos de carrera administrativa por derecho preferencial de encargo 16
5.7. Proceso de selección de empleos de carrera administrativa en provisionalidad 17
6. Cronograma 18
7. Evaluación y seguimiento 19
8. Referencias y bibliografía 20

Lista de tablas

Tabla 1. Distribución de empleos planta de personal

Tabla 2. Por tipo de empleo

Tabla 3. Por niveles jerárquicos

Tabla 4. Por tipo de vinculación

Tabla 5. Vacancias

Tabla 6. Costo uso lista de elegibles CNSC

Tabla 7. Actividades

Tabla 8. Indicador Plan Previsión Recursos Humanos

1. Introducción

Armonizando la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), con los criterios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y conforme a lo consagrado en el Decreto 1083 de 2015, reglamentario de la función pública, el IDPYBA garantiza el mérito para la provisión de empleos a través de la formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2024.

Al respecto, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dispone que:

*"**Artículo 17. Planes y plantas de empleos.***

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. 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".

Por lo anterior, el Plan de Previsión de Recursos Humanos del IDPYBA, se encuentra enmarcado dentro del direccionamiento estratégico del talento humano como uno de los planes que contribuye a presentar información sobre las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, con el fin de cumplir los propósitos misionales. Es así que, a través de una adecuada previsión del recurso humano el IDPYBA, puede contar con una base técnica y en tiempo real para atender las demandas de personal de la entidad.

En este sentido, a partir del diagnóstico de necesidades de la planta de personal del IDPYBA, se establecen acciones para la previsión del recurso humano ante los requerimientos presentes y futuros de la planta de personal, consolidándose como una herramienta que actualiza permanentemente la información de los empleos vacantes, así como, determina la forma oportuna de su provisión. Ahora bien, en el evento que la planta de personal demande un rediseño institucional, se debe contar previamente con la aprobación técnica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y presupuestal de la Secretaría de Hacienda Distrital (SHD).

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Establecer estrategias de planeación técnica y presupuestal que permita tener la disponibilidad de personal con el cual debe contar el IDPYBA, en aras de cumplir con los objetivos y metas institucionales.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar la forma de provisión de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que se encuentran en vacancia definitiva o temporal, a efecto de suplir las necesidades de personal del IDPYBA, a partir del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

- Determinar acciones para la provisión de empleos de la planta de personal del IDPYBA en vacancia definitiva y temporal.

3. Normatividad

- **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 1° 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 No 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".

4. Marco Conceptual

4.1. Plan de previsión de recursos humanos:

Es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. (Fuente: Plan Previsión Recursos Humanos 2021, Secretaría de Ambiente)

4.2. 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)

4.3. 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)

4.4. 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)

4.5. 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)

4.6. 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)

4.7. 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)

4.8 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)

4.9. 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)

5. Metodología para la provisión

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, llevará el control permanente de los empleos vacantes del IDPYBA, de conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.1.1.4 del Decreto 1083 de 2015.

Cuando surjan nuevas vacantes cualquiera que sea su carácter temporal o definitiva, los empleos se podrán proveer de manera transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo o en provisionalidad, según la naturaleza del empleo.

5.1. Análisis de necesidades de personal

El análisis de necesidades de personal parte exclusivamente de la planta de personal aprobada para la entidad; por el alcance del contenido del Plan no se contempla la opción de realizar estudios relacionados con las necesidades de personal respecto a las cargas laborales. Ahora bien, en el evento que durante la vigencia se proyecte la necesidad de adelantar un rediseño institucional, se deberán adelantar los estudios técnicos y presupuestales, conforme a las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

A 01 de noviembre de 2023, del total de la planta de personal autorizada, esto es, 37 empleos, se tienen provistos así: (i) 34 empleos; de estos, 25 por servidores de carrera administrativa y 9 por servidores de libre nombramiento y remoción, (ii) 2 empleos de carrera administrativa en vacancia temporal se encuentran provistos mediante encargo por derecho preferencial, (iii) 2 empleos de carrera administrativa en vacancia temporal se encuentran sin proveer y, (iv) 1 empleo de carrera administrativa en vacancia definitiva, se encuentra en uso de lista de elegibles adoptada por la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital, al interior del Concurso de Méritos Distrito Capital 4.

Los empleos de a planta de personal del IDPYBA, se encuentran clasificados como se relaciona en las tablas que se describen a continuación:

Tabla 1. Distribución de empleos planta de personal (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	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**

Tabla 2. Por tipo de empleo (Fuente: Elaboración propia)

Tipo de empleo	**Cantidad**
Libre Nombramiento y Remoción	9
Carrera Administrativa	28
Total	37

GOBIERNO ABIERTO DE BOGOTÁ

Tabla 3. Por niveles jerárquicos (Fuente: Elaboración propia)

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

Tabla 4. Por tipo de vinculación (Fuente: Elaboración propia)

Vinculación	Cantidad
Nombramiento Ordinario	9
Carrera Administrativa	28
Provisionalidad	0
Total	37

Tabla 5 Vacancias (Fuente: Elaboración propia)

Empleos vacantes	Cantidad	Provisión
Vacantes temporales	4	2 empleos provistos mediante encargo por derecho preferencial
		2 empleos sin proveer
Vacantes definitivas	1	En uso de lista de elegibles, la cual fue reportada a la CNSC a través del aplicativo SIMO
Total vacantes	5	

5.2. Análisis de disponibilidad de personal

A pesar de que la planta de personal cuenta con 37 empleos, estos siguen siendo insuficientes para el desarrollo de las funciones institucionales, razón por la cual se han realizado estudios para su ampliación, no obstante, por las directrices establecidas por el Gobierno Nacional en lo concerniente a la austeridad del gasto y a los conceptos técnicos y presupuestales emitidos por el DASCD y la SHD, respectivamente, no ha sido posible la creación de nuevos empleos.

Sin embargo, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), para la vigencia 2024, continuará adelantando la gestión ante las diferentes instancias gubernamentales para rediseñar su planta de empleos, con el propósito de fortalecer la planta de personal, para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

5.3. Determinación de viabilidad presupuestal

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la Entidad, así como los gastos de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

De otra parte, en el evento que se genere una vacante definitiva de un empleo de carrera administrativa en la planta de personal del IDPYBA y se encuentre en uso

la lista de elegibles adoptada y conformada por la CNSC, se deberá solicitar la aprobación del uso de listas de elegibles a la CNSC, así:

Tabla 6. Costo uso lista de elegibles CNSC (Fuente: Elaboración propia)

TIPO DE EMPLEO	VALOR POR PAGAR A LA CNSC POR EL USO DE LA LE
Solicitud uso Lista de Elegibles (LE) a la CNSC	Medio (1/2) smlmv por doce (12) usos de LE

Para la vigencia 2024, se tiene que 12 empleos de carrera administrativa aún cuentan con vigencia de la lista de elegibles.

El IDPYBA asegurará la financiación de los empleos provistos durante la vigencia 2024, conforme al proceso de provisión expuesto en el presente Plan.

5.4. Proceso de selección empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de Libre Nombramiento y Remoción (LNR), serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del IDPYBA, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004.

La citada provisión se surte atendiendo la evaluación de competencias laborales de los candidatos y la publicación de las Hojas de Vida en la página web del DASCD, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 7 del Decreto Distrital 189 de 2020 modificado por el artículo 1 del Decreto 159 de 2021 y los lineamientos impartidos en la Circular Externa No 038 de 2020, emitida por el DASCD. De igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo con servidores de LNR o de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para desempeñar el empleo.

5.5. 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.

Los empleos de carrera administrativa serán provistos con el uso de listas de elegibles adoptadas y conformadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

5.6. 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.

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.

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

En caso de 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 4° 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

6. 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	01/01/2024	31/12/2024
2	Solicitar a la CNSC el uso de listas de elegibles para las vacancias que se generen de los empleos inicialmente provistos por el Concurso de Méritos Distrito Capital 4	Pantallazo aplicativo SIMO	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
3	Solicitar al DASCD la Evaluación de competencias Laborales y publicación de hojas de vida de los candidatos de LNR a proveer cargos vacantes definitivas en el IDPYBA	Solicitud al DASCD	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello

4	Análisis de encargos, en caso que se genere vacante definitiva o temporal, para la provisión de la vacante 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. Evaluación y Seguimiento

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

Tabla 8. 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	(Actividades ejecutadas del Plan de Previsión de Recursos Humanos/ Actividades programadas) *100	100	porcentaje	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Semestral

GOBIERNO ABIERTO DE BOGOTÁ

8. 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

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	ANEXO - CRONOGRAMA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024 Versión: 1.0	BOGOTÁ – SECRETARÍA DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL

METAS/ COMPONENTE/OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	ENERO				FEB.				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				PRODUCTOS	OBSERVACIONES
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Tener la disponibilidad de personal con el cual debe contar el IDPYBA, en aras de cumplir con los objetivos y metas institucionales	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	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				Base de datos de planta actualizada	
			E																																																
	Solicitar a la CNSC el uso de listas de elegibles para las vacancias que se generen de los empleos ofertados en el Concurso de Méritos Distrito Capital 4	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	P																																													P		Pantallazo aplicativo SIMO	
			E																																															
	Solicitar al DASCD la Evaluación de competencias Laborales y publicación de hojas de vida de los candidatos de LNR a proveer cargos vacantes definitivas en el IDPYBA	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	P																																												P		Solicitud al DASCD	
			E																																															
	Análisis de encargos, en caso que se genere vacante definitiva o temporal, para la provisión de la vacante por derecho preferencial de encargo	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	P																																												P		Certificación cumplimiento de requisitos	
			E																																															

SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO															CUMPLIMIENTO	0%
	E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		

CONTROL DE CAMBIOS		
Acta de aprobación Acta de aplicación	Versión Versión	Fecha Fecha