



INSTITUTO DISTRITAL  
DE PROTECCIÓN Y  
BIENESTAR ANIMAL

BOGOTÁ

**PLAN ANUAL DE VACANTES**  
**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN**  
**CORPORATIVA – TALENTO HUMANO**  
**2023**

### CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
2	31 de enero de 2023	1.0	Adopción mediante Acta Comité de Gestión y Desempeño

### AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
<b>ÁREA TÉCNICA</b>	<b>OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN</b>	<b>LIDER DEL PROCESO</b>
<b>Nombre:</b> Diana Marcela Gómez Anzola Carlos Alberto Gutiérrez	<b>Nombre:</b> Sara Sofia Lancheros Ramírez	<b>Nombre:</b> Gotardo Antonio Yáñez Álvarez
<b>Firma:</b>  	<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 
<b>Cargo:</b> Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano Contratista Subdirección de Gestión Corporativa	<b>Cargo:</b> Oficina Asesora de Planeación Profesional Especializado	<b>Cargo:</b> Subdirector Gestión Corporativa

## TABLA DE CONTENIDO

1. <u>INTRODUCCIÓN</u> .....	4
2. <u>OBJETIVO GENERAL</u> .....	4
3. <u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> .....	4
4. <u>ALCANCE</u> .....	5
5. <u>MARCO LEGAL</u> .....	5
6. <u>DEFINICIONES</u> .....	5
7. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DE LOS EMPLEOS .....	7
8. RESPONSABILIDADES.....	8
9. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	8
9.1 Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa.....	8
9.2 Provisión de vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción.....	8
9.3 Provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva o temporal.....	8
9.4 Provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva o temporal.....	8
10. REPORTE VACANTES ACTUALES.....	9
11. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	9
11.1 Plan de Acción.....	9
12. ESTRATEGIAS A DESARROLLAR.....	11

## 1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el literal b), numeral 2, del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que establece que las Unidades de Personal deben elaborar el Plan Anual de Vacantes, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), presenta el Plan Anual de Vacantes, el cual será utilizado para la planeación del recurso humano y la formulación de las políticas institucionales.

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito actualizar la información de los empleos en vacancia temporal o definitiva en la planta de personal del IDPYBA y que pueden ser provistos en la vigencia 2023, teniendo en cuenta la normatividad vigente que regula la materia, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la entidad, orientado a garantizar la adecuada prestación del servicio y por consiguiente la eficiente gestión de la entidad.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Actualizar la información de los empleos vacantes del IDPYBA, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal 2023, para el logro de los objetivos y metas institucionales.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de personal de la planta de personal de cada dependencia del IDPYBA
- Tramitar las provisiones de los empleos con vacancia definitiva o temporal, de forma que no se afecte la adecuada prestación del servicio de la entidad.
- Mantener la planta de personal provista, de acuerdo con las disposiciones normativas.



## 4. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes del Instituto contempla vacantes definitivas a proveer mediante uso de listas de elegibles emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), al interior del concurso de méritos denominado “Distrito Capital 4”, las cuales tienen vigencia de dos (2) años y el reporte en la oferta pública de empleos OPEC, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, directrices y lineamientos.

El Plan Anual de Vacantes vigencia 2023, del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, es de aplicación general y, a partir de la determinación de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales estipulados en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, Resolución No. 148 del 24 de noviembre de 2020 y sus actos modificatorios, se proveerán las vacantes definitivas, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias por dependencias.

## 5. MARCO LEGAL

- **Constitución Política de Colombia de 1991**
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004:** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- **Decreto 612 del 04 de abril de 2018:** “Por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”
- **Lineamientos Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)**
- **Criterio Unificado 13082019 de 2019 CNSC:** Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo.

## 6. DEFINICIONES

**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).

**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.

**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.

**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, así:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**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, así:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.

- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

**Nombramiento Provisional:** El artículo 25 de la Ley 909 de 2004, señala que los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

## 7. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DE LOS EMPLEOS

Según la naturaleza general de las funciones de los empleos, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

**Nivel 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.

**Nivel Asesor.** Agrupa 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.

**Nivel Profesional.** Agrupa 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.

**Nivel 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.

**Nivel 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.

## 8. RESPONSABILIDADES

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano será la responsable de publicar en la sede electrónica del IDPYBA, el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias definitivas en la planta de personal, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

## 9. PROVISIÓN DE EMPLEOS

### 9.1. Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa:

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

### 9.2. Provisión de vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción:

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

### 9.3. Provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva o temporal

Las vacantes definitivas en empleos de carrera del IDPYBA, se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004.

### 9.4. Provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva o temporal

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

## 10. REPORTE VACANTES ACTUALES

A continuación, se relacionan las vacantes de la planta global de empleos del IDPYBA, con corte a 31 de diciembre de 2022:

Vacancia / Provisión	Cantidad
Vacantes	0
Provistos	37
Total	37

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano. Corte diciembre de 2022

## 11. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes, el IDPYBA 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 CNSC
- A través de los procesos de encargo que adelante la entidad
- A través de nombramientos ordinarios
- A través de nombramientos provisionales

### 11.1 PLAN DE ACCIÓN

Para la presente vigencia 2023, se propone el siguiente plan de acción:



Actividad	Meta	Producto o entregable	Mes de ejecución	Responsable
Solicitar autorización del uso de las listas de elegibles que expida la CNSC, para la provisión de la vacante definitiva, en caso que se genere	Hacer uso del 100% de las listas de elegibles vigentes, expedidas por la CNSC	Oficio de solicitud de uso de listas de elegibles a la CNSC	Junio Noviembre	Equipo de Talento Humano
Hacer análisis de encargos, en caso que se genere vacante definitiva o temporal, para la provisión de la vacante por derecho preferencial de encargo	Hacer análisis de encargos al 100% de las vacancias temporales o definitivas que se presenten en la planta global del IDPYBA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos de estudio de cumplimiento de requisitos mínimos y requisitos artículo 24 Ley 909 de 2004, tales como: archivo Excel de análisis, correos electrónicos y certificado emitido desde la Subdirección de Gestión Corporativa</li> <li>- Acto administrativo de encargo</li> </ul>	Junio Noviembre	Equipo de Talento Humano
Enviar la descripción del empleo vacante a la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, para proveerlo mediante nombramiento en provisionalidad, con el previo cumplimiento de los requisitos mínimos contenidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales	Enviar la descripción del 100% de los empleos vacantes a la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, cuando no sea posible proveer la vacante con el uso de listas de elegibles o	Correo electrónico institucional u oficio remitido a la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación	Junio Noviembre	Equipo de Talento Humano

	por derecho preferencial de encargo			
Proveer la vacante temporal o definitiva a través de nombramiento en provisionalidad, con el previo cumplimiento de los requisitos mínimos contenidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales	Proveer el 100% de las vacantes temporales o definitivas a través de nombramiento provisional, cuando no sea posible proveer la vacante con el uso de listas de elegibles o por derecho preferencial de encargo	Acto administrativo de nombramiento en provisionalidad	Junio Noviembre	Equipo de Talento Humano
Proveer la vacante a través de nombramiento ordinario	Proveer el 100% de los empleos vacantes de naturaleza de libre nombramiento y remoción a través de nombramiento ordinario	Acto administrativo de nombramiento ordinario	Junio Noviembre	Equipo de Talento Humano

## 12. ESTRATEGIAS A DESARROLLAR

La Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, llevará el control permanente de los empleos vacantes del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, de conformidad con lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015.

Así mismo, se establece el seguimiento respecto al proceso de provisión de la planta de personal, de empleos de carrera administrativa, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones:

- Emplear las listas de elegibles emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil con ocasión a Convocatoria 1472 del 2020 - Distrito Capital 4 para proveer las vacantes que surjan durante los siguientes dos (2) años a partir de la expedición de cada una de las listas mencionadas, con ocasión a lo indicado en la Ley 1960 de 2019, modificatoria de la Ley 909 de 2004.

- Provisión de empleos de conformidad con el procedimiento interno denominado selección y vinculación de servidores públicos.
- En cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017, se adelantarán las estrategias institucionales e interinstitucionales pertinentes para proveer vacantes de empleos para personas con discapacidad.
- La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, cuenta con documento de seguimiento en tiempo real que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y sus respectivas dependencias. De esta manera, se logran realizar los reportes correspondientes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, facilitando la toma de decisiones en relación con los movimientos que, por necesidad del servicio, se puedan efectuar dentro de la planta.
- La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, mantendrá actualizada la herramienta con la información que permite reconocer los empleos por tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor público del Instituto.
- La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, administra una matriz de caracterización con información actualizada de los servidores de la Entidad, donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo. La actualización de dicha matriz se genera de manera continua cuando se presenta un nuevo ingreso, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.