



INSTITUTO DISTRITAL  
DE PROTECCIÓN Y  
BIENESTAR ANIMAL



**PLAN DE PREVISIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS  
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 Fierro	<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. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO GENERAL.....	5
3. OBJETIVO ESPECÍFICO .....	5
4. ALCANCE .....	5
5. MARCO NORMATIVO.....	5
6. MARCO NORMATIVO .....	5
7. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL .....	6
7.1. Distribución de empleos planta de personal.....	7
7.2. Por tipo de empleo.....	8
7.3. Por nivel jerárquico.....	8
7.4. Por tipo de vinculación.....	8
7.5. Por vacancia.....	9
8. ESTRATEGIA DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.....	9
9. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL.....	11
10. RACIONALIZACIÓN DE PLANTA.....	12
11.PLAN DE ACCIÓN.....	12

## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Este Plan 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 Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, puede tener una base técnica y real para que, tanto la Secretaría de Hacienda Distrital como la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), atiendan las demandas de personal de la entidad.

Acorde a lo dispuesto en el citado artículo 17 de la Ley 909 de 2004, los lineamientos en que se enmarca el presente Plan, son los siguientes:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando los procedimientos de ingreso, ascenso, capacitación y formación
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de los lineamientos descritos en los literales a) y b) y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

En este orden de ideas, a partir del análisis de la planta de personal del IDPYBA y el diagnóstico de necesidades de la misma, se establecen acciones para la previsión del recurso humano, consolidándose como una herramienta que consolida y actualiza permanentemente la información de los empleos vacantes, así como, determinar la forma oportuna de su provisión, siempre y cuando se cuente con los recursos presupuestales para ello.

## 2. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objetivo establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del IDPYBA.

## 3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Identificar la cantidad de empleos actuales y el estado de provisión de los mismos, contando con un plan de acción oportuno, acorde a las necesidades de planta de personal que se presente durante la vigencia 2023.

## 4. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del IDPYBA y por tanto sus medidas impactarán los empleos y dependencias, siempre y cuando así lo determine éste.

## 5. MARCO NORMATIVO

- **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.

- **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”.

## 6. DEFINICIONES

**Previsión:** Según la Real Academia Española, se define como la acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles.

**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.

**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.

## 7. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, está conformada por un total de treinta y siete (37) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación: por tipo de empleo, vinculación y nivel jerárquico, así:

### 7.1. Distribución de empleos Planta de Personal

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	1
Jefe de Oficina Asesora de	115	02	2
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
<b>Total de empleos</b>			<b>37</b>

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

### 7.2. Por Tipo de Empleo



Tipo de empleo	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	9
Carrera Administrativa	28
<b>Total</b>	<b>37</b>

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

### 7.3. Por Niveles Jerárquicos

Niveles	Cantidad
Directivo	5
Asesor	4
Profesional	19
Técnico	5
Asistencial	4
<b>Total</b>	<b>37</b>

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

### 7.4. Por Tipo de Vinculación

Vinculación	Cantidad
Nombramiento Ordinario	9
Carrera Administrativa	27
Provisionalidad	1
<b>Total</b>	<b>37</b>

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

## 7.5. Por Vacancias

Vacancia / Provisión	Cantidad
Vacantes	0
Provistos	37
Total	37

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

Una vez efectuado el análisis de la planta de personal, se puede observar que esta se encuentra provista al 100%, lo que permite garantizar un correcto y eficiente funcionamiento de las diferentes dependencias que conforman el IDPYBA.

Durante la vigencia 2022, la provisión de manera definitiva de empleos de carrera administrativa producto del proceso de selección No. 1472 de 2020, adelantado en el marco de la Convocatoria Distrito Capital 4, se encuentra en un 97,29%, en uso de listas de elegibles.

Como se puede observar en el numeral 6.5, actualmente, la planta de personal del IDPYBA, se encuentra provista en un 100%, es así como esta debe permanecer siempre y contar con un plan de acción oportuno, en el evento que se genere una vacante, que permita un correcto funcionamiento del Instituto.

## 8. ESTRATEGÍA DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

Es importante resaltar que el IDPYBA, actualmente se encuentra en uso de listas de elegibles conformadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, al interior del proceso de selección No. 1472 de 2020, las cuales tienen una vigencia de uso de dos (2) años, conforme lo indicado en la Ley 1960 d3 2019.

Acorde a lo anterior, ante eventuales renunciaciones de los actuales servidores, pérdida de periodo de prueba, o demás situaciones administrativas que originen vacancia definitiva en estos empleos, las mismas serán cubiertas con las listas de elegibles, en estricto orden de elegibilidad.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, estableció las formas de provisión de empleo para vacancias definitivas, de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** 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.

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 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera” .

De otra parte, frente a la presencia de vacantes temporales, el Decreto 2.2.5.3.3. del Decreto 1083 de 2015, dispone que de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera, por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron.

Acorde a lo anterior, la Subdirección de Gestión Corporativa, analizará las necesidades que se presentan en la planta de personal del Instituto, teniendo en cuenta novedades como vacancias temporales, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación temporal del cargo, que pueda ocasionar la afectación del normal funcionamiento del servicio, procediendo así, con la provisión del empleo a través del derecho preferencial de encargo o mediante nombramiento provisional, de no ser posible proveerlo por medio de encargo.

Sobre la figura del encargo, la Ley 1960 de 2019, "Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", establece:

**“ARTÍCULO 1°.** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

**ARTÍCULO 24. Encargo.** Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos 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 definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”.

Respecto a la previsión de los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia, es de aclarar que la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, adelantará las acciones normativas que permiten vincular al personal de manera expedita a través de encargo de servidores de carrera o de libre nombramiento y remoción o nombramiento ordinario, mecanismo jurídico que permite proveer los empleos de confianza de manera ágil, conforme al proceso de provisión de la entidad y en virtud de la discrecionalidad que le asiste en estos nombramientos al nominador de la entidad.

La provisión de los empleos a través de la figura del encargo de servidores públicos con derechos de carrera en empleos de libre nombramiento y remoción o de gerencia pública, no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador. No obstante, es menester que la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, verifique si en la planta de personal existen servidores de carrera que puedan proveer los empleos de naturaleza de gerencia pública o de libre nombramiento y remoción en encargo, de modo que se pueda llevar a cabo la selección, sin desconocer la discrecionalidad que le asiste al nominador.

Ahora bien, agotado el uso de listas de elegibles vigentes y efectuado el estudio de derecho preferencial de encargo sin proveer la vacante, esta se debe proveer mediante nombramiento en provisionalidad, surtiendo previamente en esta etapa de provisión, el envío de la descripción del empleo vacante a la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, para establecer si algún perfil del banco de hojas de vida, cumple con los requisitos mínimos para proveer la misma.

## 9. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2023, el costo total de la planta de personal del IDPYBA provista en un 100%, corresponde a un valor aproximado de \$ 6.732.000.000 más el incremento salarial que corresponda a esta vigencia, así:

### Costo planta de personal:

TIPO DE EMPLEO	VALOR
PLANTA	\$ 6.732.000.000

Fuente: Proyección Subdirección de Gestión Corporativa – Nómina, conforme a las asignaciones aprobadas para la vigencia 2022

Nota: Los salarios se encuentran proyectados conforme a los del año 2022, toda vez que a la fecha no se ha expedido el Acuerdo para la vigencia 2023.

De otra parte, en el evento que se genere una vacante definitiva en la planta de personal del IDPYBA, se deberá solicitar la aprobación del uso de listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el cual tiene un costo aproximado de:

**Costo uso lista de elegibles:**

TIPO DE EMPLEO	VALOR
USO LISTAS DE ELEGIBLES	\$ 580.000

Fuente: Proyección Subdirección de Gestión Corporativa

El IDPYBA asegurará la financiación de los empleos provistos durante la vigencia 2023, conforme al proceso de provisión expuesto en los puntos anteriores.

## 10. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

La racionalización de la planta está encaminada en adelantar las acciones que permitan al Instituto la optimización del recurso del Talento Humano y contempla la realización de reubicaciones de empleos, modificación de funciones, optimización de procesos y demás medidas que permitan solventar las necesidades del correcto funcionamiento de la entidad y la prestación del servicio.

## 11. 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	Hacer uso del 100% de las listas de	Oficio de solicitud de uso de listas de elegibles a la CNSC	Junio Noviembre	Equipo de Talento Humano



listas de elegibles que expida la CNSC, para la provisión de la vacante definitiva, en caso que se genere	elegibles vigentes, expedidas por la CNSC			
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 contentivos del estudio de cumplimiento de requisitos mínimos y requisitos artículo 24 Ley 909 de 2004, tales como, formato 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	Enviar la descripción del 100% de 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



requisitos mínimos contenidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales	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