

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 2025

**INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE
LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD –IDIPRON**

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C. 2025

Contenido

Introducción	4
Glosario.....	4
1. Normatividad	6
2. Objetivo.....	9
3. Propósito	9
4. Análisis de la planta de personal de la entidad	9
5. Análisis de la disponibilidad de personal.....	10
6. Análisis de provisión y ocupación de empleos	14
7. Contexto.....	15
7.1 Terminación de encargos	15
7.2 Finalización de nombramiento de provisionalidad	15
7.3 Retiro de servidores (as) por reconocimiento de pensión por vejez	15
8. Programación de medidas de cobertura	16
8.1 Provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.....	16
8.2 Provisión transitoria	16
8.3 Racionalización de la planta	17
9. Acciones por desarrollar	17

Índice de Tablas

Tabla 1. Glosario	4
Tabla 2. Normatividad.....	6
Tabla 3. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2024.....	9
Tabla 4. Vacantes definitivas existentes en el IDIPRON, fecha de corte; a 31 de diciembre de 2024.	10
Tabla 5. Total de Vacantes Definitivas de carrera administrativa IDIPRON.....	13
Tabla 6. Vacantes temporales existentes en el IDIPRON, fecha de corte; a 31 de diciembre de 2024.....	13
Tabla 7. Análisis de la provisión definitiva y ocupación de los empleos de la Entidad.....	14
Tabla 8. Servidores(as) públicos con requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez	15
Tabla 9. Resumen reporte de vacantes de carrera administrativa a SIMO	16

Índice de Graficas

Ilustración 1. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2024.....	10
---	----

Introducción

El Plan de Previsión permite determinar de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos, estableciendo los lineamientos para la previsión de los empleos vacantes bajo el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, con el fin de garantizar la efectiva prestación de los servicios de la Entidad.

En este sentido, para la elaboración del presente Plan se verifican los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga, para adoptar las medidas necesarias internas (encargos, nombramientos, comisiones, entre otros) o externas (artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015 para la provisión definitiva de los empleos de carrera).

La construcción del Plan Institucional de Previsión tuvo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para la planeación del talento humano y se contempló: análisis de necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal, análisis de provisión y ocupación de empleos y programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

Glosario

Tabla 1. Glosario

Concepto	Definición
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. (Artículo 27 de la Ley 909 de 2004).
Concurso de méritos	Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).
Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC	Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de

Concepto	Definición
	la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).
Encargo	Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).
Empleo Público	Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado (Artículo 2 del Decreto 770 de 2005).
Lista de elegibles	Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).
Nombramiento en Período de Prueba	Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).
Nombramiento Ordinario	Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
Nombramiento Provisional	Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC	Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Vacante definitiva	<p>Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.</p> <p>La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:</p> <p>El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas la ley.</p>

Concepto	Definición
	<p>El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.</p> <p>Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.</p> <p>Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).</p>
Vacante temporal	<p>Aquella sobre la cual 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 la ley:</p> <p>Vacaciones.</p> <p>Licencia.</p> <p>Permiso remunerado.</p> <p>Comisión, salvo en la de servicios al interior.</p> <p>Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.</p> <p>Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.</p> <p>Período de prueba en otro empleo de carrera.</p>

Fuente. Elaboración propia

1. Normatividad

Tabla 2. Normatividad

Norma	Descripción
Circular 005 de 2014 del 18 de septiembre de 2014 - CNSC	<i>Sentencia C-288 de 2014 – Provisión de Plantas de Empleos Temporales.</i>
Ley 909 de 2004	<p><i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i></p> <p>Capítulo II, “Artículo 17 Planes y plantas de empleos.</p> <p><i>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:</i></p> <p><i>a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles</i></p>

Norma	Descripción
	<p><i>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;</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>Artículo 24. Encargo. <i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>PARÁGRAFO 1. <i>Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que</i></p>

Norma	Descripción
	<p>sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.</p> <p>PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.</p>
Decreto 1083 de 2015	<p>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.</p> <p>Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:</p> <p>(...)</p> <p>4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.</p> <p>PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.</p>
Decreto 648 de 2017	<p>“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.</p>
Decreto 815 de 2018	<p>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</p>
Circular No: 20191000000117 del 29 de julio de 2019 – CNSC	<p>“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.”</p>

Fuente. Elaboración propia

2. Objetivo

Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad con corte a la vigencia 2024, proyectando los cambios que tendrían lugar la planta de personal una vez se surta los procesos de nombramiento producto de las convocatorias adelantadas con la CNSC y otras situaciones administrativas, determinando la cantidad y perfil de las personas que se requieren en la Entidad, con el fin de establecer las acciones para la provisión de estas y así garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

3. Propósito

Establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal del IDIPRON con corte a la vigencia 2024 y determinar los lineamientos para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar.

4. Análisis de la planta de personal de la entidad

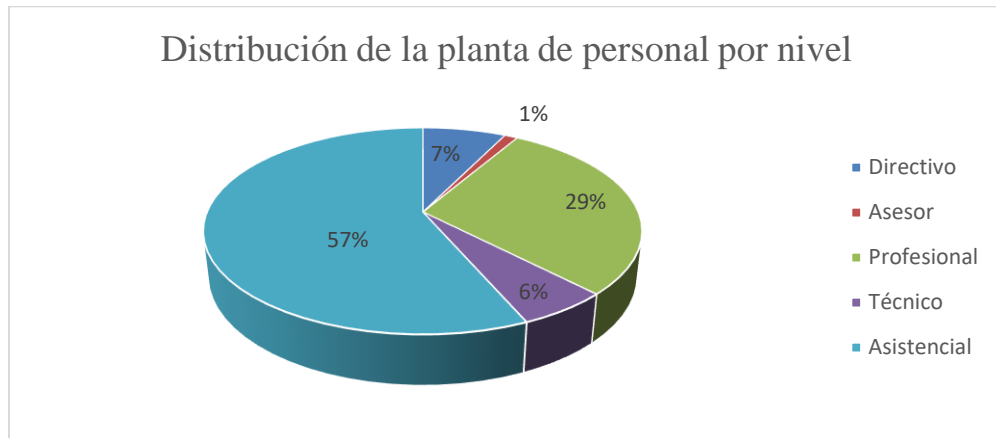
El IDIPRON cuenta con una planta de personal global la cual se estableció por medio del Acuerdo 010 del 15 de septiembre de 2022 *“Por la cual se modifica la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON”* y la misma está conformada por un total de doscientos sesenta (260) cargos.

Tabla 3. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2024

Distribución de la planta de personal por Nivel		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	19	7%
Asesor	3	1%
Profesional	76	29%
Técnico	15	6%
Asistencial	147	57%
Total	260	100%

Fuente. Elaboración propia

Ilustración 1. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2024



Fuente. Elaboración propia

5. Análisis de la disponibilidad de personal

A continuación, se presenta la información detallada de las vacantes definitivas existentes en el IDIPRON con corte a 31 de diciembre de 2024.

Tabla 4. Vacantes definitivas existentes en el IDIPRON, fecha de corte; a 31 de diciembre de 2024.

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de Provisión Transitoria	Dependencia
N/A	Jefe de Oficina	006	01	Encargo	OFICINA JURÍDICA
REPORTADO CNSC	Profesional Especializado	222	09	Sin Proveer	SUBDIRECCIÓN TÉCNICA POBLACIONAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Provisional	GERENCIA DE RECURSOS FÍSICOS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Provisional	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	SUBDIRECCIÓN TÉCNICA POBLACIONAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	07	Sin Proveer	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	OFICINA DE CONTROL INTERNO

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de Provisión Transitoria	Dependencia
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	TICS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CONTRATACIÓN
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	SUBDIRECCIÓN TÉCNICA POBLACIONAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONÓMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONÓMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	SUBDIRECCIÓN TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Provisional	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	TICS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	SECRETARIA GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Sin Proveer	SECRETARIA GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Sin Proveer	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Sin Proveer	GERENCIA DE RECURSOS FÍSICOS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Sin Proveer	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONÓMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONÓMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de Provisión Transitoria	Dependencia
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA DE CONTRATACIÓN
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Operativo	314	05	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Administrativo	367	03	Sin Proveer	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC	Técnico Operativo	314	03	Sin Proveer	TICS
REPORTADO CNSC	Técnico Operativo	314	03	Sin Proveer	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Administrativo	367	02	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC	Secretario	440	12	Encargo	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Secretario	440	03	Provisional	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	13	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	10	Sin Proveer	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	10	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	05	Encargo	GERENCIA DE CONTRATACIÓN
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	04	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	04	Provisional	DIRECCIÓN GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	Provisional	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Conductor	480	05	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Conductor	480	05	Provisional	GERENCIA ADMINISTRATIVA

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2024, se tiene 10 vacantes de carrera administrativa por proveer así:

Tabla 5. Total de Vacantes Definitivas de carrera administrativa IDIPRON

Nivel	Denominación	Cd	Gr	Dependencia
Profesional	Profesional Especializado	222	09	SUBDIRECCIÓN TÉCNICA POBLACIONAL
Profesional	Profesional Universitario	219	07	GERENCIA TERRITORIO
Profesional	Profesional Universitario	219	03	SECRETARIA GENERAL
Profesional	Profesional Universitario	219	03	GERENCIA FINANCIERA
Profesional	Profesional Universitario	219	03	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Profesional	Profesional Universitario	219	03	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
Técnico	Técnico Administrativo	367	03	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
Técnico	Técnico Operativo	314	03	TICS
Técnico	Técnico Operativo	314	03	GERENCIA TERRITORIO
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	10	GERENCIA FINANCIERA

Fuente. Elaboración propia

Po otro lado, a corte de 31 de diciembre de 2024 se tiene 27 vacantes temporales las cuales se relacionan a continuación:

Tabla 6. Vacantes temporales existentes en el IDIPRON, fecha de corte; a 31 de diciembre de 2024.

Nivel	Denominación	Cd	Gr	Dependencia
Directivo	Jefe de Oficina	006	01	OFICINA JURIDICA
Profesional	Profesional Universitario	219	08	GERENCIA FINANCIERA
Profesional	Profesional Universitario	219	07	GERENCIA OPERATIVA
Profesional	Profesional Universitario	219	05	GERENCIA OPERATIVA
Profesional	Profesional Universitario	219	04	GERENCIA OPERATIVA
Profesional	Profesional Universitario	219	02	GERENCIA OPERATIVA
Profesional	Profesional Universitario	219	02	GERENCIA OPERATIVA
Profesional	Profesional Universitario	219	02	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
Asistencial	Secretario	440	10	OFICINA DE CONTROL INTERNO
Asistencial	Secretario	440	01	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS

Nivel	Denominación	Cd	Gr	Dependencia
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	10	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	09	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA FINANCIERA
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	01	GERENCIA ADMINISTRATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	05	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	05	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Ayudante	472	09	GERENCIA OPERATIVA

Fuente. Elaboración propia

6. Análisis de provisión y ocupación de empleos

En este ítem se realiza el análisis de la provisión definitiva y ocupación de los empleos de la Entidad, es decir, se analiza la proporción de empleos que cuentan con titular en relación con la cantidad de empleos aprobados en la Entidad, tipo de provisión y si se encuentran vacantes.

Tabla 7. Análisis de la provisión definitiva y ocupación de los empleos de la Entidad

Empleos Planta de Personal				
Provisionados			Vacancias	
En titularidad	Encargos	Provisional	Definitivas	Temporales
106	84	33	10	27
223			37	
TOTALES			260	

Fuente. Elaboración propia

Como se evidencia a corte de 31 de diciembre de 2024 la provisión definitiva de empleos fue del 85,76% (223 empleos), lo que representa que 106 empleos se encuentran provistos de manera definitiva, es decir el 40,76%, 117 empleos encuentran provistos temporalmente es decir el 45 %, de los cuales 84 empleos provistos por concepto de encargos y 33 son provisionales. Así mismo, 14,23% empleos se encuentran en vacancia definitiva o temporal, discriminados 10 en vacancia definitiva y 27 en vacancia temporal.

7. Contexto

Para la vigencia 2025 en materia de la planta de personal se podría presentar las siguientes novedades entorno al desarrollo del concurso de méritos que se adelanta actualmente mediante la convocatoria Distrito 6 que adelanta la CNSC para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa

7.1 Terminación de encargos

Para la vigencia 2025, teniendo en cuenta los nombramientos que puedan surtir producto de la convocatoria denominada Distrito 6 se estima que se podría dar por terminados 77 encargos en empleos de carrera administrativa.

7.2 Finalización de nombramiento de provisionalidad

Para la vigencia 2025, teniendo en cuenta los nombramientos que puedan surtir producto de la convocatoria denominada Distrito 6 se estima que se podría dar por terminados 33 nombramientos en provisionalidad.

7.3 Retiro de servidores (as) por reconocimiento de pensión por vejez

Al respecto, es pertinente detallar la situación de los servidores del IDIPRON, en el sentido de tener presente quienes ya cuentan con uno de los dos requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez:

Tabla 8. Servidores(as) públicos con requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez

Nivel	Hombres	Mujeres
Profesional	18	8
Asistencial	5	0
Total	23	8

Fuente. Elaboración propia

8. Programación de medidas de cobertura

En este apartado se procede a indicar las medidas prioritarias que la Entidad debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia 2025. En este sentido, se describen los mecanismos para garantizar la cobertura de las necesidades de la Entidad en materia de personal, los cuales se presentan a continuación:

8.1 Provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa

Acorde al Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025 se encuentran reportadas sesenta y nueve (69) vacantes definitivas, en la oferta pública de empleos de carrera administrativa OPEC, administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El IDIPRON realizó el pago a la CNSC por un valor de DOSCIENTOS VEINTITRES MILLONES NOVECIENTOS DOS MIL PESOS MC. \$223,902,000.00, con el fin de amparar el concurso de méritos proceso de selección convocatoria Distrito Capital 6 que adelanta actualmente la CNSC para la provisión definitiva de sesenta y un (61) vacantes de carrera administrativa.

Tabla 9. Resumen reporte de vacantes de carrera administrativa a SIMO

Nivel del empleo	Vacantes reportadas
Profesional	47
Técnico	5
Asistencial	17
Total	69

Fuente. Elaboración propia

Así mismo, se harán uso de las listas de elegibles previa autorización que remita la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, para proveer los empleos de carrera administrativa vacantes

Finalmente se tendrán en cuenta los nombramientos ordinarios de Libre nombramiento y remoción previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley para su provisión en los casos de que se generen nuevas vacantes.

8.2 Provisión transitoria

Como medida de provisión transitoria, acorde con la normatividad legal vigente, será preferente la provisión mediante encargo con funcionarios de carrera administrativa.

Finalizado el proceso de provisión transitoria sin encontrar en la planta servidores(as) de carrera administrativa con derecho preferencial a ocupar estos empleos, se procederá a la provisión transitoria mediante nombramiento provisional.

8.3 Racionalización de la planta

Este mecanismo está orientado a llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la Entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, lo anterior considerando los perfiles definidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente.

9. Acciones por desarrollar

Teniendo en cuenta los nombramientos y retiros que se pueden producir durante la vigencia, la Entidad debe adelantar acciones relacionadas con el plan de desvinculación y con las vinculaciones de personal en lo relacionado:

Plan de Acogida

- Proceso de inducción al personal nuevo nombrado en período de prueba
- Proceso de reintroducción al personal que ocupaba transitoriamente un empleo superior mediante encargo
- Examen médico de ingreso
- Curso virtual de Ingreso al Servicio Público

Plan de Desvinculación (retiro)

- Seguro de desempleo (socialización de la información de la Caja de Compensación)
- Taller de prepensionados
- Capacitaciones en acompañamiento de proceso de desvinculación