

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	1
2	OBJETIVO	2
3	ALCANCE	2
4	MARCO NORMATIVO	2
5	ARTICULACIÓN DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSOS HUMANO CON LA PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL	3
5.1	<i>ETAPAS DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</i>	3
5.1.1	ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	3
5.1.2	ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	5
5.1.3	ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE RETIRO	9
5.1.4	LEY DE CUOTAS	10
6	PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	11
6.1	<i>MEDIDAS INTERNAS</i>	11
6.2	<i>MEDIDAS EXTERNAS</i>	12
7	APROBACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	12
8	CONTROL DE VERSIONES	12

1 INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Talento Humano, surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales establecidas en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual establece:

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.*

(...)”

De otra parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, ha formulado los lineamientos que orientan a las Entidades en el desarrollo del proceso de la planeación del talento humano, buscando que el mismo constituya una práctica que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) del personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

En este contexto, el propósito de este Plan, es establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la Entidad, en aras de cumplir a cabalidad con sus objetivos y retos.

Por tal razón, en este documento el IDU realizará el análisis correspondiente al Plan de Previsión del Talento Humano como la herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma de provisión de los mismos. Lo anterior, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Finalmente, es importante señalar por una parte que en el marco de la normatividad vigente y del programa “Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”, la Entidad apostará en esta vigencia por el desarrollo de acciones encaminadas a la adaptación institucional y la vinculación de personas con discapacidad, y por otra, que dada la conmemoración de los 50 años del Instituto, el proceso de vinculación y adaptación al puesto de trabajo y a la cultura organizacional del personal que se vincule en 2022 estará permeado por la impronta simbólica y de gestión que implica tal acontecimiento.

2 OBJETIVO

El propósito principal de este documento es definir la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la Entidad.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y en la gerencia del recurso humano, con el que se podrá alinear la planeación estratégica del mismo con la planeación institucional.

3 ALCANCE

El Plan de Previsión del Talento Humano será utilizado como herramienta para determinar las necesidades de personal y las formas de provisión de la planta del Instituto de Desarrollo Urbano.

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Entidad.

4 MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004. *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.*
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 de 2017. *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.*

- Decreto 1499 de 2017. *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.*
- Decreto 051 de 2018, *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.*
- Decreto 612 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”.*
- Guía DAFP *“Planeación de los Recursos Humanos”*. 2005

5 ARTICULACIÓN DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSOS HUMANO CON LA PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL

El proceso de planeación organizacional debe articularse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales. Lo anterior tiene como finalidad asegurar que se seleccione y mantenga la cantidad y calidad del talento humano que requiere la Entidad.

El Plan de Previsión del Talento Humano es el instrumento de gestión que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, a fin de adoptar medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Dicho plan se desarrolla a través de tres etapas, las cuales se presentan a continuación:

1. Análisis de las necesidades de personal.
2. Análisis de la disponibilidad de personal.
3. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

5.1 ETAPAS DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.1.1 Análisis de las Necesidades de Personal

En el marco del proceso de Gestión del Talento Humano y del Plan de Previsión respectivo, se hizo necesario iniciar el levantamiento del diagnóstico de necesidades del personal en términos de cantidad, en el sentido de identificar los perfiles que guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una de las dependencias estratégicas y misionales de la Entidad.

El proceso de planificación del Plan de Previsión del Talento Humano, se inicia con el análisis de la base de datos que contiene la información de la planta de personal, mediante la cual se identifican las situaciones administrativas en las que se encuentra el personal de la Entidad, las necesidades de personal en función de los procesos, el registro del personal actualmente vinculado, entre otra información, a fin de apoyar el desarrollo estratégico de la Entidad.

Así las cosas, el Instituto de Desarrollo Urbano, con el propósito de dar cumplimiento a las metas fijadas en el Plan de Desarrollo y los Planes Estratégicos del IDU, adelantó la revisión estratégica de la organización y funcionamiento del Instituto, buscando su fortalecimiento institucional para el eficiente y eficaz cumplimiento de la función administrativa, enmarcada dentro de las políticas adoptadas para el Sector de Movilidad, articuladas en el Plan de Desarrollo "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI", cuyo resultado conllevó a realizar un estudio de necesidades de personal durante la vigencia 2020.

Con base en lo anterior, la Entidad una vez adelantó dicha revisión estratégica, con base en lo establecido en el Decreto 1800 de 2019, presentó el siguiente panorama de necesidades de personal:

Identificación de Necesidades de Personal por Dependencia

DEPENDENCIA	CANTIDAD
Dirección General	12
Dirección Técnica Administrativa y Financiera	5
Dirección Técnica de Administración de Infraestructura	30
Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	5
Dirección Técnica de Construcciones	15
Dirección Técnica de Gestión Contractual	15
Dirección Técnica de Gestión Judicial	15
Dirección Técnica de Conservación de Infraestructura	14
Dirección Técnica de Predios	61
Dirección Técnica de Procesos Selectivos	16
Dirección Técnica de Proyectos	28
Dirección Técnica de Inteligencia de Negocio e Innovación	22
Oficina Asesora de Comunicaciones	7
Oficina Asesora de Planeación	20
Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía	29
Oficina de Control Disciplinario	6
Oficina de Control Interno	13
Subdirección General de Desarrollo Urbano	16
Subdirección General de Gestión Corporativa	7
Subdirección General de Infraestructura	12
Subdirección General Jurídica	11
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	21
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	24
Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema de Transporte	17
Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema Vial	32
Subdirección Técnica de Operaciones	42
Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	20
Subdirección Técnica de Recursos Físicos	63
Subdirección Técnica de Recursos Humanos	27
Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	18
Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	18
Subdirección Técnica Jurídica y de Ejecuciones Fiscales	26
NUEVAS DEPENDENCIAS	
Subdirección Técnica de Seguimiento a Estudios y Diseños	31
Subdirección Técnica de Estructuración de Proyectos	22
Oficina de Gestión Ambiental	22
Oficina de Coordinación Interinstitucional	13
TOTAL	755

Identificación de Necesidades de Personal por Macroproceso

Macroproceso	Necesidad de Personal
Dirección	12
Estratégicos	56
Seguimiento	19
Misional	380
Jurídico	57
Apoyo Administrativo	158
Valorización	73
TOTAL	755

Las necesidades se tomaron con base en el estudio desarrollado durante la vigencia 2020, en el cual, se plantea un rediseño organizacional con la creación de 4 dependencias. Este fue sometido a la aprobación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y de la Secretaría de Distrital de Hacienda, obteniendo el concepto Técnico y el concepto Financiero favorable, respectivamente, con la salvedad de que el proceso de ampliación de la planta se realizaría a través de etapas.

En cuanto a los perfiles requeridos, estos se encuentran descritos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales adoptado por el Instituto.

5.1.2 Análisis de la Disponibilidad de Personal

El Instituto de Desarrollo Urbano cuenta con la siguiente disponibilidad de personal, con la que suplende las necesidades de la Entidad y ejecuta las funciones asignadas, dentro de las políticas definidas en el Plan de Desarrollo:

**PLANTA DE EMPLEOS - ACUERDO 001 DE 2017
DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL**

Nivel ocupacional	Cargo	Código	Grado	Cantidad Empleos	
DIRECTIVO	Director General	050	07	1	(Uno)
ASESOR	Asesor	105	02	4	(Cuatro)
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	05	1	(Uno)
	Profesional Especializado	222	04	2	(Dos)
TÉCNICO	Técnico Operativo	314	01	1	(Uno)
ASISTENCIAL	Secretario Ejecutivo	425	03	2	(Dos)
	Conductor	480	01	1	(Uno)
Total				12	

PLANTA GLOBAL

Nivel ocupacional	Cargo	Código	Grado	Cantidad Empleos	
DIRECTIVO	Subdirector General	084	06	4	(Cuatro)
	Director Técnico	009	05	11	(Once)
	Jefe de Oficina	006	03	1	(Uno)
	Jefe de Oficina	006	02	4	(Cuatro)
	Subdirector Técnico	068	01	13	(Trece)
ASESOR	Jefe de Oficina Asesora	115	03	2	(Dos)
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	06	55	(Cincuenta y cinco)
	Profesional Especializado	222	05	50	(Cincuenta)
	Profesional Especializado	222	04	77	(Setenta y siete)
	Profesional Universitario	219	03	51	(Cincuenta y uno)
	Profesional Universitario	219	02	48	(Cuarenta y ocho)
	Profesional Universitario	219	01	44	(Cuarenta y cuatro)
TÉCNICO	Técnico Operativo	314	03	57	(Cincuenta y siete)
	Técnico Operativo	314	02	16	(Dieciséis)
	Técnico Operativo	314	01	40	(Cuarenta)
ASISTENCIAL	Secretario Ejecutivo	425	03	50	(Cincuenta)
	Conductor Mecánico	482	02	1	(Uno)
	Conductor	480	01	30	(Treinta)
Total				554	

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR NIVEL JERÁRQUICO

Nivel	Cantidad Empleos
Directivo	34
Asesor	6
Profesional	328
Técnico	114
Asistencial	84
TOTAL	566

De otro lado, a manera de información, se presentan a continuación unas categorías de información con corte al 31 de diciembre de 2021, que permiten determinar el estado actual del talento humano del Instituto de Desarrollo Urbano:

Distribución Empleos por situación Administrativa

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	PROVISTOS					DESPROVISTOS			Total
			Libre Nombramiento	Carrera	Encargo	Período Fijo	Provisional	Vacante Definitiva	Vacante Libre Nombramiento	Vacante Temporal	
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	50	7	1								1
SUBDIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	84	6	4								4
DIRECTOR TÉCNICO	9	5	11								11
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	3	2								2
JEFE DE OFICINA	6	3	1								1
JEFE DE OFICINA	6	2	3			1					4
SUBDIRECTOR TÉCNICO	68	1	12		1						13
ASESOR	105	2	2						2		4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	6	1	35	3			16			55
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	14	12			21		3	51
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	4	2	29	19		2	20		7	79
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3		21	12		3	7		8	51
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2		15	14		4	7		8	48
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	1	9	16		2	12		4	44
TÉCNICO OPERATIVO	314	3	1	30	7		3	6		10	57
TÉCNICO OPERATIVO	314	2		11	1		2			2	16
TÉCNICO OPERATIVO	314	1	2	15			12	9		3	41
SECRETARIO EJECUTIVO	425	3	2	33	1		12	3		1	52
CONDUCTOR MECÁNICO	482	2		1							1
CONDUCTOR	480	1	1	23			6	1			31
Total			48	236	85	1	46	102	2	46	566
TOTAL				416				150			566

Es de resaltar que de los 515 empleos de carrera existentes en la planta de personal, 321 tienen vinculación en carrera administrativa, lo que equivale a un 62%; así mismo, 27% de los empleos se encuentran desprovistos (150 empleos); y el 8% se encuentra en provisionalidad (46 empleos).

Frente al total de la planta (566 empleos), se presenta una ocupación del 74%.

Composición de la Planta de Personal por Rangos de Edad y Género a 31/12/2021

Género	Rangos Edad				TOTAL
	25-39	40-50	51-60	Más de 60	
Femenino	32	81	69	17	199
Masculino	22	72	86	37	217
TOTAL	54	153	155	54	416

El promedio de edad de las personas vinculadas es de 50 años, no obstante, el género masculino presenta una mayor población de personas mayores de 51 años, y el género femenino tiene la mayor población de personas menores de 50 años. De otra parte, la composición de la planta es de un 48% por mujeres y un 52% por hombres.

Empleados Próximos a Pensionarse a 31/12/2021

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Género	
			Femenino	Masculino
DIRECTOR GENERAL	050	07		
SUBDIRECTOR GENERAL	084	06	1	
DIRECTOR TÉCNICO	009	05	1	3
JEFE DE OFICINA	006	03		
JEFE DE OFICINA	006	02	1	
SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	01	4	
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	03	1	
ASESOR	105	02		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	6	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	6	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04	5	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	6	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02		3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	5	3
TÉCNICO OPERATIVO	314	03	3	5
TÉCNICO OPERATIVO	314	02	3	2
TÉCNICO OPERATIVO	314	01	2	3
SECRETARIO EJECUTIVO	425	03	23	1
CONDUCTOR MECÁNICO	482	02		1
CONDUCTOR	480	01		14
TOTAL			67	58

Las personas que están próximas a jubilarse u obtener la edad de pensión son 125 (30%), de los cuales un 54% son mujeres y un 46% hombres, se destaca que en el nivel asistencial (secretario ejecutivo y conductor) se concentra el 30% de este grupo de personas.

Tiempo de servicio en la Entidad a 31/12/2021

Tiempo Servicio IDU	Asesor	Conductor	Directivo	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Secretario Ejecutivo	Técnico	Total
0-5	2	12	24	21	30	16	35	140
6-10	1	4	4	17	12	11	16	65
11-20		3	2	43	29	6	15	98
21-30	1	3	3	29	20	7	12	75
Más de 30		9	1	8	6	8	6	38
Total	4	31	34	118	97	48	84	416

Frente al nivel de rotación de personal, se puede decir que el mismo es bajo, teniendo en cuenta que un 66% de la población tienen un tiempo de servicio mayor a los 6 años; no obstante, debido a la Convocatoria 327 de 2015, donde se ofertaron 90 vacantes, se incrementó el porcentaje de servidores(as) con tiempo de servicio menor a 5 años.

Otra característica por resaltar es que se cuenta con una planta profesionalizada, dado que el 82% de los empleos exige como requisito mínimo de estudio el diploma de educación superior.

5.1.3 Análisis de las Principales Causas de Retiro

Durante la vigencia 2021, se presentó el siguiente panorama de situaciones por las cuales los(as) servidores(as) se desvincularon del IDU:

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Ascenso	1	9.1%
Retiro del Servicio por Pensión	3	27.3%
Pensión por Invalidez		
Edad de Retiro Forzoso		
Renuncia Libre Nombramiento		
Renuncia Carrera Administrativa	3	27.3%
Fallecimiento	1	9.1%
Renuncia Provisional	3	27.3%
Total	11	100%

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, el principal motivo por el cual se desvincularon las personas del IDU, correspondió a renuncias voluntarias con un 54,6%, seguido del retiro por pensión con un 27,3%.

5.1.4 Ley de Cuotas

Con corte al 31 de diciembre de 2021 la participación de las mujeres en los máximos niveles decisorios y otros niveles decisorios es la siguiente:

MÁXIMO NIVEL DECISORIO - MND	Género	
	M	H
Dirección General		1
Subdirección General de Desarrollo Urbano		1
Subdirección General de Infraestructura	1	
Subdirección General Jurídica		1
Subdirección General de Gestión Corporativa	1	
Total MND	2	3
% Participación MND	40%	60%

OTRO NIVEL DECISORIO - OND	Género	
	M	H
Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía	1	
Oficina de Control Disciplinario	1	
Oficina de Gestión Ambiental	1	
Oficina de Coordinación Interinstitucional		1
Dirección Técnica de Inteligencia de Negocio e Innovación	1	
Dirección Técnica de Proyectos	1	
Dirección Técnica de Predios	1	
Dirección Técnica de Construcciones	1	
Dirección Técnica de Conservación de Infraestructura		1
Dirección Técnica de Administración de Infraestructura		1
Dirección Técnica de Procesos Selectivos		1
Dirección Técnica de Gestión Contractual		1
Dirección Técnica de Gestión Judicial		1
Dirección Técnica Administrativa y Financiera	1	
Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización		1
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial		1
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	1	
Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema Vial	1	
Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema de Transporte		1
Subdirección Técnica de Seguimiento a Estudios y Diseños	1	
Subdirección Técnica de Estructuración de Proyectos	1	

OTRO NIVEL DECISORIO - OND	Género	
	M	H
Subdirección Técnica de Recursos Humanos	1	
Subdirección Técnica de Recursos Físicos		1
Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	1	
Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad		1
Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	1	
Subdirección Técnica de Operaciones	1	
Subdirección Técnica Jurídica y de Ejecuciones Fiscales	1	
Total OND	17	11
% Participación OND	60.7%	39.3%

Con lo que se concluye que, tanto el máximo nivel decisorio y en el otro nivel decisorio se cuenta con una participación de las mujeres superior a un 30%.

6 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, se puede establecer que a 31/12/2021 un 27% de los empleos de planta se encuentran desprovistos, por lo que a continuación, se definirán alternativas para atender esta situación detectada:

6.1 MEDIDAS INTERNAS

Dentro de las estrategias que la Entidad utilizará para suplir algunas de sus vacantes, será la utilización de los siguientes procedimientos:

- Reubicación de personal: se analizará la posibilidad de reubicar personas en otras dependencias que posean el perfil, las habilidades y los conocimientos requeridos, sin que ello afecte el desempeño de las áreas intervenidas.
- Manejo de situaciones administrativas tales como:

Encargos: Nombrar a un servidor de carrera en un cargo superior de acuerdo con lo establecido en el procedimiento interno FO-TH-18 Provisión de Empleos

Comisiones: Comisionar a un servidor de carrera en su cargo, desempeñando sus funciones en otra dependencia.

- Capacitación y desarrollo: Potencializar las competencias de los servidores de planta, con el fin de mejorar sus habilidades y conocimientos requeridos para mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos desarrollados.

6.2 MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se acudirá con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación.

Frente a los procesos de selección, se tiene:

- Nombramiento en provisionalidad, el cual se constituye como una de las modalidades de provisión transitoria y excepcional de empleos de carrera y su finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado, que son propósitos constitucionalmente previstos. Este se tramitará según lo establecido en el procedimiento interno IN-TH-18 Provisión de Empleos, con el fin de suplir las vacantes mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
- Nombramientos en Propiedad, a través de convocatorias abiertas ofertadas en la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, para su planeación se identificarán las vacantes utilizando el Plan de Vacantes, es de acotar, que a partir del mes de enero de 2022 se empezaron a proveer los 73 empleos enmarcados en la Convocatoria Distrito Capital 4.

Debe decirse también que durante el 2022 se hará uso de las listas de elegibles a través de la figura de empleo equivalente y se iniciará la planeación para una nueva convocatoria Distrito Capital 5.

En cuanto a los procesos de contratación, debido a la dinámica de los proyectos que desarrolla el IDU, los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión son una alternativa para suplir las necesidades especiales de personal que no pueden estar previstas en la planta de personal, como consecuencia de la inexistencia o insuficiencia de éste, o debido a que el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización altamente calificado que implica la contratación del servicio acorde a las fases de los proyectos de infraestructura (pre-factibilidad, factibilidad, estudios, diseños, construcción y mantenimiento), de cara a conseguir y alcanzar la metas institucionales plasmadas en el Plan de Desarrollo.

7 APROBACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan de Previsión del Talento Humano 2022 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del día 27 de enero de 2022.

Una vez adoptado este documento en el Sistema Integrado de Gestión se procederá con su publicación en la intranet y la web a lo sumo el día 31 de enero de 2022.

8 CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
5	2022-01-31	Se actualiza para la vigencia 2022.	13



PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-TH-06

VERSIÓN: 5

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
4	2021-01-29	Se actualiza para la vigencia 2021	14
3	2020-01-24	Actualización vigencia 2020. Aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del 20/01/2020.	13
2	2019-01-30	Actualización para la vigencia 2019.	12
1	2018-07-19	Versión inicial del documento, en cumplimiento a la normatividad vigente	12

El documento original ha sido aprobado mediante el SID (Sistema Información Documentada del IDU). La autenticidad puede ser verificada a través del código



Participaron en la elaboración¹	Jorge Enrique Sepulveda Afanador, STRH / Paula Andrea Perez Arevalo, OAP /
Validado por	Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Validado el 2022-01-28
Revisado por	Mercy Yasmin Parra Rodriguez, DTAF Revisado el 2022-01-31 Juan Sebastian Jimenez Leal, STRH Revisado el 2022-01-28
Aprobado por	Rosita Esther Barrios Figueroa, SGGC Aprobado el 2022-01-31

¹El alcance de participación en la elaboración de este documento corresponde a las funciones del área que representan