

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	1
2	OBJETIVO	2
3	ALCANCE	2
4	MARCO NORMATIVO	2
5	ARTICULACIÓN DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSO 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>	12
6.2	<i>MEDIDAS EXTERNAS</i>	12
6.3	<i>PLAN DE ACCIÓN</i>	13
7	APROBACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	13
8	CONTROL DE VERSIONES	14

1 INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Talento Humano surge en 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 se realizará el análisis correspondiente al Plan de Previsión del Talento Humano como 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 estos. 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 según lo establecido en el Decreto 2011 de 2017.

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 2011 de 2017. *“Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo*

relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”

- Decreto 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”.
- Decreto 1800 de 2019. “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”
- Guía DAFP “Planeación de los Recursos Humanos”. 2005

5 ARTICULACIÓN DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSO 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 y con el propósito de dar cumplimiento a las metas fijadas en el Plan Distrital de Desarrollo, el Decreto 1800 de 2019 y los Planes Estratégicos, el Instituto de Desarrollo Urbano 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".

De esta manera, las necesidades de se toman con base en los datos de la validación de cargas de trabajo realizada en 2020 y que dio origen a la creación de 104 cargos en 2021, quedando pendiente la creación de 243 cargos para un total de 809 empleos en la planta de personal del IDU.

Identificación de Necesidades de Personal por Dependencia

Dependencia	No. Empleos Actuales	Empleos a Ampliar	Total Empleos
DIRECCIÓN GENERAL	12		12
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	13	10	23
OFICINA DE RELACIONAMIENTO Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA	30	15	45
OFICINA DE CONTROL INTERNO	11	2	13
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	4	7	11
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	5	2	7
OFICINA DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	15		15
OFICINA DE GESTIÓN AMBIENTAL	28		28
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO URBANO	8	6	14
DIRECCIÓN TÉCNICA DE INTELIGENCIA DE NEGOCIO E INNOVACIÓN	7	15	22
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROYECTOS	15	1	16
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS	19		19
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO A ESTUDIOS Y DISEÑOS	29		29
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PREDIOS	16	46	62
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	7	5	12
DIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSTRUCCIONES	4	11	15
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE EJECUCIÓN DEL SUBSISTEMA VIAL	17	7	24
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE EJECUCIÓN DEL SUBSISTEMA DE TRANSPORTE	11	11	22
DIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSERVACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA	19		19
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSERVACIÓN DEL SUBSISTEMA DE TRANSPORTE	4	12	16
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSERVACIÓN DEL SUBSISTEMA VIAL	23	6	29
DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA	18	11	29
SUBDIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA	4	12	16
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROCESOS SELECTIVOS	13	11	24
DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	11	11	22
DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN JUDICIAL	11	13	24
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA	5	2	7
DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4	2	6
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS	22	6	28
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS FÍSICOS	61	4	65

Dependencia	No. Empleos Actuales	Empleos a Ampliar	Total Empleos
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	18		18
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE TESORERÍA Y RECAUDO	19		19
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD	19	5	24
DIRECCIÓN TÉCNICA DE APOYO A LA VALORIZACIÓN	2	3	5
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE OPERACIONES	37	5	42
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA JURÍDICA Y DE EJECUCIONES FISCALES	25	2	27
Total	566	243	809

Identificación de Necesidades de Personal por Procesos

Proceso	Necesidad de Personal
Dirección	12
Estratégicos	90
Seguimiento	24
Misional	328
Jurídico	86
Apoyo Administrativo	195
Valorización	74
TOTAL	809

El IDU en 2020 inició un proceso de Fortalecimiento Institucional que dio como resultado la modificación de la estructura del Instituto con la creación de áreas estratégicas y de 104 empleos en 2021 (Fase 1) para un total de 566 empleos.

Actualmente, se está adelantando la Fase 2 del Fortalecimiento Institucional que contempla la ampliación de planta de personal principalmente en áreas misionales y de apoyo, que se había estimado en 243 empleos en 2020, el cual está previsto de concluir en febrero de 2023, para lo cual se está realizando previamente una revisión del impacto en la estructura y funciones de algunas dependencias de temas como el POT, SARLAFT, proyecto de arquitectura empresarial, formalización del empleo, y la respectiva actualización de cargas laborales de acuerdo con las necesidades actuales de la Entidad.

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 7 de 2021
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 Especializado	222	06	55	(Cincuenta y cinco)
PROFESIONAL	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	% Participación
Directivo	34	6%
Asesor	6	1%
Profesional	328	58%
Técnico	114	20%
Asistencial	84	15%
TOTAL	566	100%

De otro lado, a manera de información, se presentan a continuación unas categorías de información con corte al 31 de diciembre de 2022, que permiten determinar el estado actual del talento humano del Instituto de Desarrollo Urbano:

Distribución de Empleos por Situación Administrativa

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	PROVISTOS						DESPROVISTOS		Total
			Libre Nomenclatura	Carrera	Encargo	Período Fijo	Período Prueba	Provisional	Vacante Definitiva	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	6	3	1								1
JEFE DE OFICINA	6	2	3			1					4
SUBDIRECTOR TÉCNICO	68	1	13								13
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	3	2								2
ASESOR	105	2	3		1						4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	6	1	36	13				5		55
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	16	12		1		14	7	51
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	4	2	32	13		3	4	11	14	79
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3		27	6		1	5	2	10	51
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2		20	10		2	4	5	7	48
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	1	18	17				3	5	44
TÉCNICO OPERATIVO	314	3	1	33	4		1	4	2	12	57
TÉCNICO OPERATIVO	314	2		11	1			1		3	16
TÉCNICO OPERATIVO	314	1	2	17			5	12	3	2	41
SECRETARIO EJECUTIVO	425	3	2	40			2	6	1	1	52



PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-TH-06

VERSIÓN: 6

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	PROVISTOS						DESPROVISTOS		Total
			Libre Nombramiento	Carrera	Encargo	Período Fijo	Período Prueba	Provisional	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	
CONDUCTOR MECÁNICO	482	2		1							1
CONDUCTOR	480	1	1	25			3	2			31
Total			49	276	77	1	18	38	46	61	566
TOTAL						459				107	566

Es de resaltar que, de los 516 empleos de carrera existentes en la planta de personal, 371 tienen vinculación en carrera administrativa, lo que equivale a un 72%; así mismo, 21% de los empleos se encuentran desprovistos (107 empleos); y el 7% se encuentra en provisionalidad (38 empleos).

Frente al total de la planta (566 empleos), se presenta una ocupación del 81% (459 empleos).

Composición de la Planta de Personal por Rangos de Edad y Género a 31/12/2022

Género	Rangos Edad					TOTAL
	18-28	29-39	40-50	51-60	Más de 60	
Femenino	7	43	83	64	22	219
Masculino	5	26	82	85	42	240
TOTAL	12	69	165	149	64	459

El promedio de edad de las personas vinculadas es de 49 años, disminuyendo un (1) años respecto al año anterior, lo anterior producto del ingreso de nuevas personas por la convocatoria y vinculación de provisionales, 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.

Servidores Próximos a Pensionarse a 31/12/2022

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Género	
			Femenino	Masculino
DIRECTOR GENERAL	050	07		1
SUBDIRECTOR GENERAL	084	06	1	
DIRECTOR TÉCNICO	009	05	1	3
JEFE DE OFICINA	006	03	1	
JEFE DE OFICINA	006	02	1	
SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	01	2	1
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	03	1	
ASESOR	105	02		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	8	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	6	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04	6	9

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	8	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	2	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	4	5
TÉCNICO OPERATIVO	314	03	8	7
TÉCNICO OPERATIVO	314	02	2	2
TÉCNICO OPERATIVO	314	01	4	4
SECRETARIO EJECUTIVO	425	03	24	1
CONDUCTOR MECÁNICO	482	02		1
CONDUCTOR	480	01		14
TOTAL			79	77

Las personas que están próximas a jubilarse u obtener la edad de pensión son 156 (34%) de la planta provista frente a 125 del año anterior, de las cuales un 51% son mujeres y un 49% hombres, se destaca que en el nivel asistencial (secretario ejecutivo y conductor) se concentra el 26% de este grupo de personas.

Tiempo de Servicio en la Entidad a 31/12/2022

Tiempo Servicio IDU	Asesor	Conductor	Directivo	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Secretario Ejecutivo	Técnico	Total
0-5	3	14	21	39	38	17	46	178
6-10	1	6	5	17	9	10	9	57
11-20	1	1	3	39	33	7	18	102
21-30	1	2	4	32	23	8	14	84
Más de 30		9	1	7	8	8	5	38
Total	6	32	34	134	111	50	92	459

Frente al nivel de rotación de personal, se puede decir que el mismo es bajo, teniendo en cuenta que un 61% de la población tienen un tiempo de servicio mayor a los 6 años; no obstante, debido a la Convocatoria Distrito Capital 4, donde se ofertaron 73 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 2022, se presentó el siguiente panorama de situaciones por las cuales los(as) servidores(as) se desvincularon del IDU:

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Ascenso	20	50,0%
Retiro del Servicio por Pensión	2	5,0%
Pensión por Invalidez		
Edad de Retiro Forzoso		
Renuncia Libre Nombramiento	6	15,0%
Renuncia Carrera Administrativa	9	22,5%
Fallecimiento	1	2,5%
Renuncia Provisional	2	5,0%
Total	40	100%

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, el principal motivo por el cual se desvincularon las personas del IDU, correspondió a renuncias por ascenso con un 50%, seguido del retiro por renuncia voluntaria con un 22,5%, lo anterior, motivado por la Convocatoria Distrito Capital 4 que al nombrar al elegible el servidor de carrera perdía su encargo.

5.1.4 Ley de Cuotas

Con corte al 31 de diciembre de 2022 la participación de las mujeres en los máximos niveles decisorios y otros niveles decisorios es la siguiente:

MÁXIMO NIVEL DECISORIO - MND	Género	
	Mujer	Hombre
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	
	Mujer	Hombre
Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía	1	
Oficina de Control Disciplinario	1	
Oficina de Coordinación Interinstitucional		1
Oficina de Gestión Ambiental	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 Estructuración de Proyectos	1	
Subdirección Técnica de Seguimiento a Estudios y Diseños		1
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial		1
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte		1
Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema de Transporte		1
Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema Vial	1	
Subdirección Técnica de Recursos Humanos		1
Subdirección Técnica de Recursos Físicos		1
Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	1	
Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	1	
Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad		1
Subdirección Técnica de Operaciones	1	
Subdirección Técnica Jurídica y de Ejecuciones Fiscales		1
Total OND	13	15
% Participación OND	46%	54%

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 31/12/2022 un 19% de los empleos de planta se encuentran desprovistos, por lo que a continuación, se presentan las alternativas para atender esta situación:

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 surge el proceso de provisión definitiva.
- Nombramientos en Propiedad, a través de convocatorias abiertas y en ascenso ofertadas en la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, para su planeación se identificarán las vacantes utilizando el Plan de Vacantes.

Debe decirse también que durante el 2023 se hará uso de las listas de elegibles a través de la figura de empleo equivalente o mismo empleo y se continuará con 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 acordea 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.

6.3 PLAN DE ACCIÓN

Para la presente vigencia se desarrollarán las siguientes acciones encaminadas a proveer el personal que requiere la entidad, frente a las acciones de provisión por concurso de méritos estas serán ejecutadas a través del Plan Anual de Vacantes:

PLAN DE ACCIÓN					SEGUIMIENTO		
ACTIVIDAD	Indicador	FECHA DE INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE	AVANCE	NIVEL DE AVANCE	OBSERVACIÓN
Realizar Estudios de Encargos de las vacantes definitivas y temporales	# de estudios publicados	01/01/23	31/12/23	Profesional 222-04	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio: Julio: Agosto: Septiembre: Octubre: Noviembre: Diciembre:	%	
Realizar nombramientos provisionales en las vacantes cuyo estudio de encargo determine que no existe servidor a encargar	# nombramientos provisionales	01/01/23	31/12/23	Profesional 222-06	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio: Julio: Agosto: Septiembre: Octubre: Noviembre: Diciembre:	%	
Expedir actos administrativos de comisiones o de reubicación cuando la situación de provisión de personal lo amerite	# actos administrativos de comisión o reubicación expedidos	01/01/23	31/12/23	Profesional 222-06	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio: Julio: Agosto: Septiembre: Octubre: Noviembre: Diciembre:		

7 APROBACIÓN DEL 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 2023.

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 2023.

8 CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
6	2023-01-30	Se actualiza el Plan de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2023.	14
5	2022-01-31	Se actualiza para la vigencia 2022	13
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 2023-01-30
Revisado por	Juan Sebastian Jimenez Leal, STRH Revisado el 2023-01-30 Mercy Yasmin Parra Rodriguez, DTAF Revisado el 2023-01-30
Aprobado por	Rosita Esther Barrios Figueroa, SGGC Aprobado el 2023-01-30

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