

## 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	ETAPAS DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	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	MEDIDAS INTERNAS.....	11
6.2	MEDIDAS EXTERNAS.....	12
6.3	PLAN DE ACCIÓN .....	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 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 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 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.

Para la medición de las cargas laborales se aplicó la metodología dispuesta por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y para la determinación del tiempo estándar se seleccionó el *Método de Estándares Subjetivos*. Así, se determinó la cantidad de trabajo resultante del desarrollo de actividades o tareas asociadas a los procedimientos y procesos de las diversas dependencias.

Al realizar el ejercicio de medición de cargas de trabajo, se logró determinar la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas de responsabilidad del Instituto en pro de mejorar la eficiencia operacional.

Como base para el desarrollo de esta medición, se retomaron los resultados derivados del ejercicio de Fortalecimiento Organizacional en su primera fase, desarrollado en los años 2020 y 2021, con el fin de contar con un punto de partida para analizar las necesidades actuales de ampliación de planta de la entidad, realizando una validación técnica y metodológica frente al levantamiento de cargas, con los directivos y profesionales expertos de cada una de las dependencias, con los siguientes propósitos:

- 1) articular el ejercicio de medición de cargas de trabajo con los objetivos del proceso de Fortalecimiento Organizacional fase 2;
- 2) identificar las actividades objeto del proceso de Fortalecimiento Organizacional en las diferentes dependencias para reasignar y redistribuir las cargas de trabajo en las nuevas dependencias;
- 3) realizar el levantamiento de las cargas de trabajo para las nuevas dependencias que soportarán y apoyarán el cierre de brechas operacionales identificadas y
- 4) actualizar la medición de cargas laborales en las dependencias priorizadas con el fin de determinar las necesidades actuales y proyectadas en términos de planta de personal.

### Identificación de Necesidades de Personal por Dependencia

Dependencia	No. Empleos Actuales	Empleos a Ampliar	Total Empleos
DIRECCIÓN GENERAL	12	11	23
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	13	13	26
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	33	41
DIRECCIÓN TÉCNICA DE INTELIGENCIA DE NEGOCIO E INNOVACIÓN	7	72	79
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROYECTOS	15	62	77
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS	19		19
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO A ESTUDIOS Y DISEÑOS	29		29
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PREDIOS	16	12	28
<b>NUEVA:</b> SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE ADQUISICIÓN PREDIAL	0	19	19
<b>NUEVA:</b> SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN DE SUELO Y VALOR	0	61	61
<b>NUEVA:</b> SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES	0	48	48

Dependencia	No. Empleos Actuales	Empleos a Ampliar	Total Empleos
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	7	5	12
DIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSTRUCCIONES	4	22	26
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE EJECUCIÓN DEL SUBSISTEMA VIAL	17	61	78
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE EJECUCIÓN DEL SUBSISTEMA DE TRANSPORTE	11	55	66
DIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSERVACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA	19		19
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSERVACIÓN DEL SUBSISTEMA DE TRANSPORTE	4	30	34
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSERVACIÓN DEL SUBSISTEMA VIAL	23	6	29
DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA	18	72	90
<b>NUEVA:</b> GERENCIA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS I	0	10	10
<b>NUEVA:</b> GERENCIA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS II	0	10	10
SUBDIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA	4	15	19
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROCESOS SELECTIVOS	13	5	18
DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	11	41	52
DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN JUDICIAL	11	23	34
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA	5	9	14
DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4	2	6
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS	22	6	28
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS FÍSICOS	61	89	150
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	18		18
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE TESORERÍA Y RECAUDO	19	3	22
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
<b>Total</b>	<b>566</b>	<b>836</b>	<b>1402</b>

Fuente: Estudio de Fortalecimiento Organizacional

### Identificación de Necesidades de Personal por Procesos

Proceso	Necesidad de Personal
Dirección	23
Estratégicos	121
Seguimiento	24
Misional	775
Jurídico	123
Apoyo Administrativo	262

Proceso	Necesidad de Personal
Valorización	74
<b>TOTAL</b>	<b>1402</b>

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.

En el 2023 se radicó la Fase 2 del Fortalecimiento Institucional que contempla la ampliación de planta de personal en áreas misionales y algunas de apoyo, que el 2020 se había estimado en 243 empleos, pero en el 2023, se priorizó a 121 empleos, lo anterior, a partir del levantamiento, actualización y validación de cargas laborales en las dependencias de la actualización del estudio de fortalecimiento, de la siguiente manera, teniendo en cuenta los aspectos mencionados anteriormente, esto es el fortalecimiento de la Dirección Técnica de Predios, la especialización en proyectos estratégicos y el robustecimiento de algunas dependencias, todo ello en concordancia con la política nacional de formalización del empleo, las prioridades institucionales y conforme a las restricciones existentes, principalmente de carácter presupuestal.

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 007 DE 2021 DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL

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

#### PLANTA GLOBAL

Nivel ocupacional	Cargo	Código	Grado	Cantidad Empleos	
<b>DIRECTIVO</b>	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)
<b>ASESOR</b>	Jefe de Oficina Asesora	115	03	2	(Dos)
<b>PROFESIONAL</b>	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)
<b>TÉCNICO</b>	Técnico Operativo	314	03	57	(Cincuenta y siete)
	Técnico Operativo	314	02	16	(Dieciséis)
	Técnico Operativo	314	01	40	(Cuarenta)
<b>ASISTENCIAL</b>	Secretario Ejecutivo	425	03	50	(Cincuenta)
	Conductor Mecánico	482	02	1	(Uno)
	Conductor	480	01	30	(Treinta)
<b>Total</b>				<b>554</b>	

**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%
<b>TOTAL</b>	<b>566</b>	<b>100%</b>

De otro lado, a manera de información, se presentan a continuación unas categorías de información con corte al 31 de diciembre de 2023, 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	Período Prueba	Provisional	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	50	7	1								1
SUBDIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	84	6	3		1						4
DIRECTOR TÉCNICO	9	5	11								11
JEFE DE OFICINA	6	3	1								1

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	PROVISTOS						DESPROVISTOS		Total
			Libre Nombramiento	Carrera	Encargo	Período Fijo	Período Prueba	Provisional	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	
JEFE DE OFICINA	6	2	3			1					4
SUBDIRECTOR TÉCNICO	68	1	12		1						13
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	3	2								2
ASESOR	105	2	3		1						4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	6	1	35	12				6	1	55
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	1	21	10		7	1	3	8	51
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	4	2	37	9		2	6	12	11	79
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3		29	3			5	4	10	51
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2		28	9		1	4	3	3	48
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	1	19	20				3	1	44
TÉCNICO OPERATIVO	314	3	1	27	7		1	7	2	12	57
TÉCNICO OPERATIVO	314	2		11	2			1		2	16
TÉCNICO OPERATIVO	314	1	2	20			2	16		1	41
SECRETARIO EJECUTIVO	425	3	2	44			5		1		52
CONDUCTOR MECÁNICO	482	2		1							1
CONDUCTOR	480	1	1	28			1	1			31
<b>Total</b>			<b>47</b>	<b>300</b>	<b>75</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>566</b>
<b>TOTAL</b>					<b>483</b>				<b>83</b>		<b>566</b>

Es de resaltar que, de los 515 empleos de carrera existentes en la planta de personal, 375 tienen vinculación en carrera administrativa, lo que equivale a un 76%; así mismo, 16% de los empleos se encuentran desprovistos (83 empleos); y el 8% se encuentra en provisionalidad (41 empleos).

Frente al total de la planta (566 empleos), se presenta una ocupación del 85% (483 empleos).

Composición de la Planta de Personal por Rangos de Edad y Género a 31/12/2023

Género	Rangos Edad					TOTAL
	18-28	29-39	40-50	51-60	Más de 60	
<b>Femenino</b>	5	49	92	65	25	236
<b>Masculino</b>	3	31	80	82	51	247
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>172</b>	<b>147</b>	<b>76</b>	<b>483</b>

El promedio de edad de las personas vinculadas es de 49 años, manteniéndose respecto al año 2022, 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 49% por mujeres y un 51% por hombres.

**Empleados Próximos a Pensionarse a 31/12/2023**

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Género	
			Femenino	Masculino
DIRECTOR GENERAL	50	7		1
SUBDIRECTOR GENERAL	84	6		
DIRECTOR TÉCNICO	9	5		4
JEFE DE OFICINA	6	3	1	
JEFE DE OFICINA	6	2	1	
SUBDIRECTOR TÉCNICO	68	1	2	1
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	3	1	
ASESOR	105	2		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	6	7	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	6	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	4	4	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	6	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	5	6
TÉCNICO OPERATIVO	314	3	4	6
TÉCNICO OPERATIVO	314	2	2	2
TÉCNICO OPERATIVO	314	1	4	4
SECRETARIO EJECUTIVO	425	3	20	
CONDUCTOR MECÁNICO	482	2		1
CONDUCTOR	480	1		12
<b>TOTAL</b>			<b>64</b>	<b>70</b>

Las personas que están próximas a jubilarse u obtener la edad de pensión son 134 (28%) de la planta provista frente a 156 del año anterior, de los cuales un 48% son mujeres y un 52% hombres, se destaca que en el nivel asistencial (39 secretario ejecutivo y conductor) se concentra el 29% de este grupo de personas.

**Tiempo de servicio en la Entidad a 31/12/2023**

Tiempo Servicio IDU	Asesor	Conductor	Directivo	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Secretario Ejecutivo	Técnico	Total
0-5	4	9	19	46	36	17	52	<b>183</b>
6-10		9	6	15	14	10	14	<b>68</b>
11-20	1	4	4	43	37	10	15	<b>114</b>
21-30	1	2	4	33	22	7	11	<b>80</b>
Más de 30		8	1	7	10	7	5	<b>38</b>
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>144</b>	<b>119</b>	<b>51</b>	<b>97</b>	<b>483</b>

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

Frente al nivel de rotación de personal, se puede decir que el mismo es bajo, teniendo en cuenta que un 72% de la población tienen un tiempo de servicio mayor a los 6 años; no obstante, debido a la Convocatoria Distrito Capital 4, 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 2023, se presentó el siguiente panorama de situaciones por las cuales los(as) servidores(as) se desvincularon del IDU:

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Ascenso	3	9,38%
Retiro del Servicio por Pensión	4	12,50%
Terminación Provisionalidad	5	15,63%
Edad de Retiro Forzoso		
Renuncia Libre Nombramiento	10	31,25%

Renuncia Carrera	3	9,38%
Renuncia Período Prueba	3	9,38%
Fallecimiento	2	6,25%
Renuncia Provisional	2	6,25%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, el principal motivo por el cual se desvincularon las personas del IDU, correspondió a renunciaciones en empleos de Libre Nombramiento con un 31.25%, seguido del retiro por terminación de provisionalidad con un 15.63%, lo anterior, motivado por la Convocatoria Distrito Capital 4 que al nombrar al elegible el provisional se retira del servicio.

#### 5.1.4 Ley de Cuotas

Con corte al 31 de diciembre de 2023 la participación de las mujeres en los máximos niveles decisorios y otros niveles decisorios es la siguiente:

<b>Reporte Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000)</b>		
<b>MÁXIMO NIVEL DECISORIO - MND</b>	<b>31/12/2023</b>	
	<b>M</b>	<b>H</b>
Dirección General		1
Subdirección General de Desarrollo Urbano		1
Subdirección General de Infraestructura	1	
Subdirección General Jurídica		1
Subdirección General de Gestión Corporativa	1	
<b>Total MND</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>% Participación MND</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
<b>OTRO NIVEL DECISORIO - OND</b>	<b>31/12/2023</b>	
	<b>M</b>	<b>H</b>
OFICINA DE RELACIONAMIENTO 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 LA 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
<b>Total OND</b>	<b>15</b>	<b>13</b>
<b>% Participación OND</b>	<b>53,6%</b>	<b>46,4%</b>

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 31/12/2023 un 16% 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 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 2024 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 6.

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.

### 6.3 Plan de Acción

Para la presente vigencia se desarrollaran 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 vacantes publicadas	01/01/24	31/12/24	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	# nombramientos provisionales	01/01/24	31/12/24	Profesional 222-06	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio:	%	



# PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-TH-06

VERSIÓN: 7

PLAN DE ACCIÓN					SEGUIMIENTO		
ACTIVIDAD	Indicador	FECHA DE INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE	AVANCE	NIVEL DE AVANCE	OBSERVACIÓN
existe servidor a encargar					Julio: Agosto: Septiembre: Octubre: Noviembre: Diciembre:		
Expedir actos administrativos de comisiones cuando la situación de provisión de personal lo amerite	# de comisiones	01/01/24	31/12/24	Profesional 222-06	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio: Julio: Agosto: Septiembre: Octubre: Noviembre: Diciembre:		
Expedir actos administrativos de reubicación cuando la situación de provisión de personal lo amerite	# de reubicaciones	01/01/24	31/12/24	Profesional 222-06	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio: Julio: Agosto: Septiembre: Octubre: Noviembre: Diciembre:		

## 7 APROBACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan de Previsión del Talento Humano 2023 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del día 25 de enero de 2024.

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 2024.

## 8 CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
7	2024-01-31	Actualización vigencia 2024. Aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del 25/01/2024.	15
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



# PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-TH-06

VERSIÓN: 7

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