



IDPAC



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - IDPAC

ENERO 2025

		INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL - IDPAC	
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS - IDPAC			
CÓDIGO:	IDPAC-GTH- P03	VERSIÓN	01
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
Luz Angela Buitrago Duque Briyith Alejandra Castellanos	Yuly Marcela Barajas Aguilera Edna Piedad Cubillos Caicedo	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Profesional Universitario - 219 – 02 Profesional Universitario – 219-02 (E) Secretaría General	Secretaria General Contratista Secretaría General		
FECHA	FECHA	FECHA	
21/01/2025	24/01/2025	27/01/2025	

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO – DESCRIPCIÓN
01	27/01/2025	Versión inicial del plan en el Sistema Integrado de Gestión, y bajo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública., (2022). Concepto 027611 de 2022. Y Circular Externa 001 del 17 de Enero de 2025, DASCD.



IDPAC



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	3
TABLA DE ILUSTRACIONES	3
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – IDPAC.....	4
1 Introducción	4
2 Objetivo	5
3 Metodología	5
4 Provisión del Talento Humano – IDPAC.....	6
5 Previsión de Recursos Humanos – IDPAC	8
6 Indicador	11
7 ANEXOS	11
ANEXO 1: Matriz de Plan de Previsión Recursos Humanos – Enero 2025.....	11

TABLA DE ILUSTRACIONES

<u><i>Ilustración 1: Planta de personal por nivel jerárquico de IDPAC</i></u>	6
<u><i>Ilustración 2: Planta de personal provista – IDPAC</i></u>	7
<u><i>Ilustración 3: Planta de personal prevista (funcionarios listos para pensionarse)– IDPAC</i></u>	9
<u><i>Ilustración 4: Planta de personal prevista (funcionarios próximos a pensionarse)– IDPAC</i></u>	10



IDPAC



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – IDPAC

1 Introducción

De conformidad con el artículo 17 de la ley 909 de 2004 *“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”*.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de previsión de recursos humanos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC- permite la gestión y planeación del talento humano durante cada vigencia. Es por esto que, por medio de este plan se establecen las directrices necesarias para la provisión de cada empleo, con el fin de atender las necesidades de personal que requieren los procesos administrativos y misionales en la prestación de los servicios de la entidad, siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal para estos fines.

Gracias a lo anterior, el IDPAC podrá garantizar el derecho a la participación ciudadana y propiciar el fortalecimiento de las organizaciones sociales, atendiendo las políticas, planes y programas que se definan en estas materias, lo cual corresponde al propósito del instituto (Acuerdo Distrital 0002 de 2007, artículo 1).



IDPAC



2 Objetivo

Construir la matriz de previsión de recursos humanos de acuerdo con las necesidades del servicio y con la misión institucional para dar cumplimiento a la norma vigente.

3 Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, se trazó de conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-.

Es así cómo, a partir de las necesidades de personal de acuerdo con la planta de servidores que se encuentra vigente y aprobada; se establece el número de empleos clasificados por nivel jerárquico y tipo de vinculación que se encuentran provistos por funcionarios en calidad de pre-pensionados¹.

Para estos cargos, se analizaron los requisitos, experiencia, conocimientos básicos o esenciales y las competencias (comunes y por nivel jerárquico) de los empleos, de acuerdo con el manual de funciones vigente; con el fin de establecer a futuro no sólo la disponibilidad presupuestal requerida para la provisión de estos empleos en la entidad, sino que también para determinar los próximos cargos en vacancia los cuales deben

¹ Servidor público próximo a pensionarse: “Aquel al cual le faltan tres (3) o menos años, contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez” (Concepto 027611 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública).

ser reportados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- para que sean ofertados en las convocatorias de concurso público de méritos.

4 Provisión del Talento Humano – IDPAC

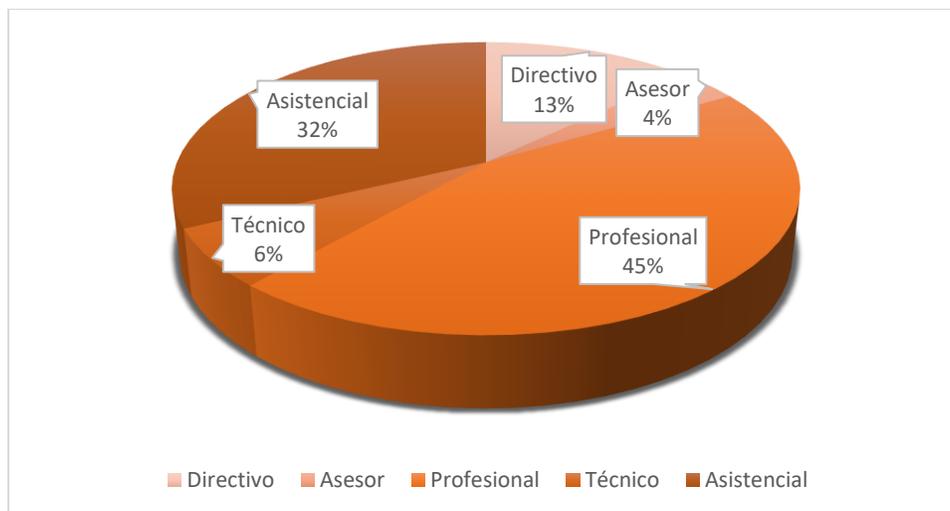
En la actualidad, la planta de personal del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC-, está conformada de la siguiente manera:

Tabla 1: Planta de personal por nivel jerárquico de IDPAC

PLANTA DE PERSONAL	EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
109	17	92
NIVEL	N° DE EMPLEOS	PORCENTAJE (%)
Directivo	14	13
Asesor	4	3,6
Profesional	49	44,9
Técnico	7	6,4
Asistencial	35	32,1
TOTAL GENERAL	109	100

Fuente: Elaboración propia con base en el Acuerdo 005 de 2022 artículo 3.

Ilustración 1: Planta de personal por nivel jerárquico de IDPAC



Fuente: Elaboración propia con base en el Acuerdo 005 de 2022 artículo 3.

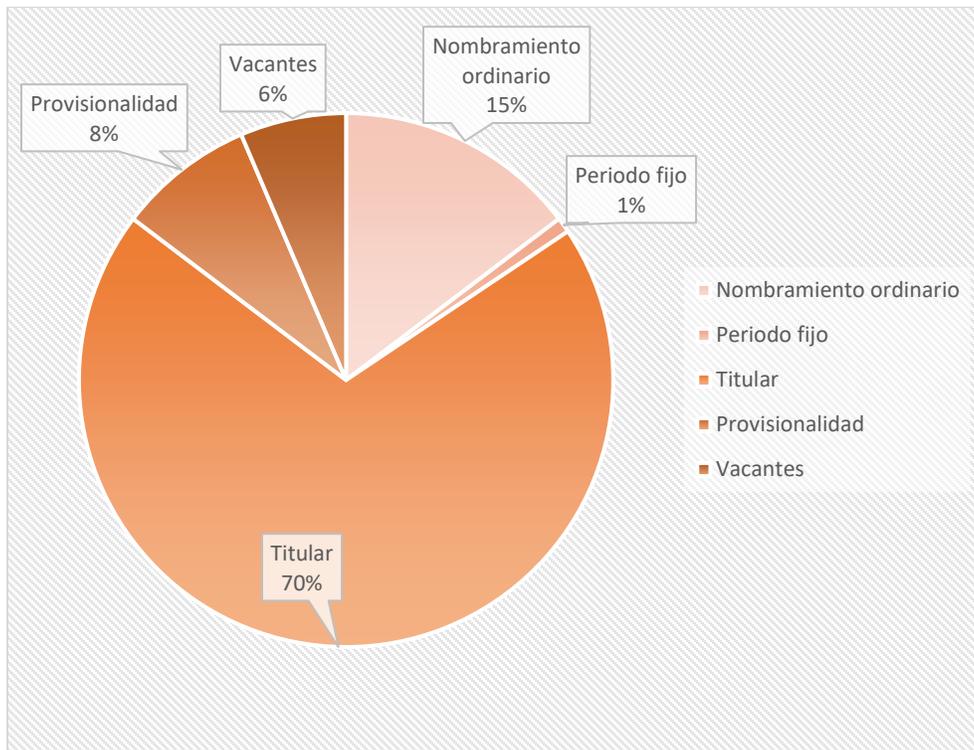
La planta de personal del IDPAC cuenta con ciento nueve (109) empleos, discriminados por tipo de nombramiento, tal y cómo se muestra a continuación:

Tabla 2: Planta de personal provista – IDPAC

TIPO DE NOMBRAMIENTO	Nº DE SERVIDORES
EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
Nombramiento ordinario	16
Periodo fijo	1
Subtotal	17
EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	
Titular	76
Provisionalidad	9
Vacantes	7
Subtotal	92
TOTAL	109

Fuente: Elaboración propia con base en los datos reportados en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP 2.0

Ilustración 2: Planta de personal provista – IDPAC



Fuente: Elaboración propia con base en los datos reportados en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP 2.0

5 Previsión de Recursos Humanos – IDPAC

Una vez analizada la planta de personal actual, se evidenció que de los ciento nueve (109) cargos con los que cuenta la entidad, veintidós (22) se encuentran provistos por empleados en calidad de pre-pensión (20%); lo cual significa que, en el corto y mediano plazo dichos cargos quedarán en vacancia definitiva para ser ofertados en las convocatorias públicas de empleo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

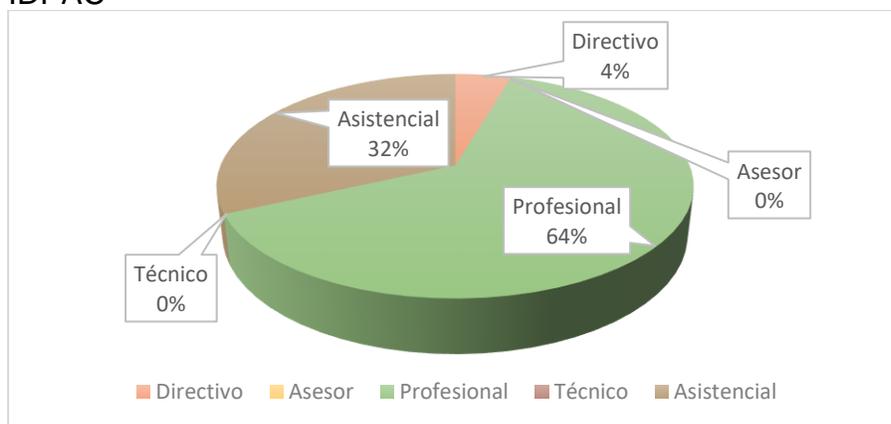
Dicho lo anterior, tales empleos se encuentran distribuidos de la siguiente manera con corte al mes de enero de 2025:

Tabla 3: Planta de personal prevista (funcionarios listos para pensionarse)– IDPAC

FUNCIONARIOS CON CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA ADQUIRIR PENSIÓN		
NIVEL	Nº DE EMPLEOS	PORCENTAJE (%)
Directivo	1	4,5
Asesor	0	0
Profesional	14	63,5
Técnico	0	0
Asistencial	7	32
TOTAL GENERAL	22	100

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la con base de datos actualizada con corte a enero 2025 que reposa en el proceso de Gestión de Talento Humano

Ilustración 3: Planta de personal prevista (funcionarios listos para pensionarse)– IDPAC



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la con base de datos actualizada con corte a enero 2025 que reposa en el proceso de Gestión de Talento Humano

Ahora bien, de la planta de personal del IDPAC también se analizó la cantidad de funcionarios con tres (3) años o menos para el cumplimiento de requisitos para adquirir la pensión de vejez. Para este caso, se evidenció que de los ciento nueve (109) cargos

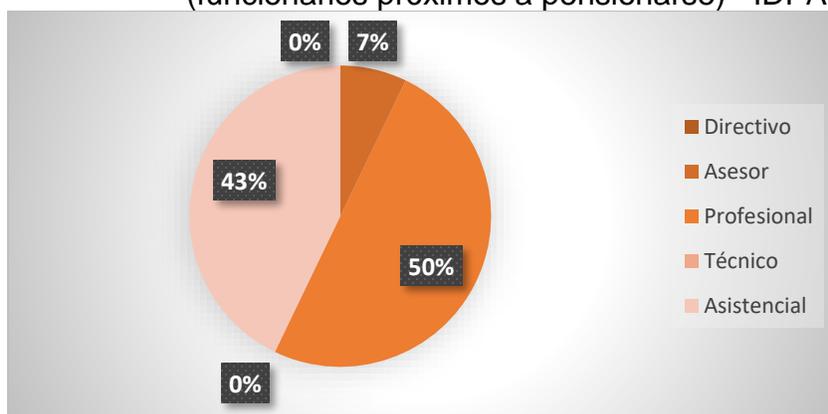
con los que cuenta la entidad, catorce (14) se encuentran provistos por empleados que se encuentran en este rango de tiempo para la adquisición de su pensión (12,8%). Dicho lo anterior, tales empleos se encuentran distribuidos de la siguiente manera con corte al mes de enero de 2025:

Tabla 4: Planta de personal prevista (funcionarios próximos a pensionarse)– IDPAC

FUNCIONARIOS CON 3 AÑOS O MENOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE PENSIÓN		
NIVEL	N° DE EMPLEOS	PORCENTAJE (%)
Directivo	0	0
Asesor	1	7
Profesional	7	50
Técnico	0	0
Asistencial	6	43
TOTAL GENERAL	14	100

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la con base de datos actualizada con corte a enero 2025 que reposa en el proceso de Gestión de Talento Humano

Ilustración 4: Planta de personal prevista (funcionarios próximos a pensionarse)– IDPAC



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la con base de datos actualizada con corte a enero 2025 que reposa en el proceso de Gestión de Talento Humano

6 Indicador

Para la medición de la gestión realizada sobre el plan de previsión de recursos humanos en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC-, se estableció el siguiente indicador:

Tabla 5: Indicador

INDICADOR	VARIABLE	PERIODICIDAD
Índice de pre pensionados	Número total de funcionarios de la planta de personal (P) / Número total de funcionarios pre pensionados	Semestral

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los datos reportados en el Sistema Integrado de Gestión del IDPAC - SIGPARTICIPO

7 ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Plan de Previsión Recursos Humanos – Enero 2025