



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2024




ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



Instituto para la Investigación
Educativa y el Desarrollo Pedagógico



	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 2 de 10

Firma de Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Subdirectora Administrativa y Financiera	Representante para la Alta Dirección del SIG
Control de Cambios		
Fecha	Descripción	
Julio de 2018	Creación del documento	
Enero 2019	Actualización del documento	
Enero 2020	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Enero 2021	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Junio 2021	Ajustes de portada y tabla de contenido	
Enero 2022	Actualización del contenido plataforma por cambio en plataforma estratégica	
Enero 2023	Actualización estructura organizacional y de acuerdo con las necesidades del IDEP.	
Enero 2024	Actualización de acuerdo con las necesidades del IDEP.	



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</h2>	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 3 de 10

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO DE REFERENCIA	5
2.1 Política de Planeación del Recurso Humano.....	5
2.2 Objetivo del Plan:	5
Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP para fortalecer y gestionar la investigación y la innovación, así como el desarrollo pedagógico y profesional docente, con miras a producir conocimiento que aporte al cierre de las brechas socioeducativas, a la garantía del derecho a la educación, a la transformación pedagógica y al reconocimiento del saber docente, para aportar en la construcción de un nuevo contrato social y ambiental.	5
2.3 Régimen jurídico en la planeación del recurso humano.	6
2.4 Los planes de previsión del recurso humano.	6
3. METODOLOGÍA	7
4. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	8
4.1 Cargos Según Clasificación y Nivel Jerárquico	8
5. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	10
6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL	10
6.1 Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera.	11
6.2 Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.....	11
6.3 Racionalización de la planta.	11
7. EJECUCIÓN DEL PLAN	12
8. SEGUIMIENTO AL PLAN	12

	<h2>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</h2>	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 4 de 10

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento para la gestión del talento humano, que permite determinar de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos que permitan atender eficientemente los servicios que presta el IDEP.


Es de utilidad para el IDEP en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano.

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios profesionales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

1. Análisis de cargas de trabajo: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial).
2. Análisis estadístico en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género.

El análisis de estas variables le permitirá al Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico concluir si la planta es suficiente para la operación de la entidad; si presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores; si el déficit obedece a que los servidores que conforman la planta de personal no tienen las

	<h2>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</h2>	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 5 de 10

habilidades y conocimientos requeridos o si el déficit se presenta porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requerido. También puede establecerse si hay un aumento en la demanda de servicios o períodos en alguna época del año con sobrecarga laboral, necesidad de atender nuevos servicios por asignación de nuevas funciones a la entidad, entre otros aspectos.

2. MARCO DE REFERENCIA


2.1 Política de Planeación del Recurso Humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“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. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

2.2 Objetivo del Plan:

Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP para fortalecer y gestionar la investigación y la innovación, así como el desarrollo pedagógico y profesional docente, con miras a producir conocimiento que aporte al cierre de las brechas socioeducativas, a la garantía del derecho a la educación, a la transformación pedagógica y al reconocimiento del saber docente, para aportar en la construcción de un nuevo contrato social y ambiental.

	<h2>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</h2>	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 6 de 10

Todo sistema de función pública necesita articular instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Estas políticas buscan la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas, que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Con los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:


- La optimización de los efectivos disponibles (cuantitativos y cualitativos).
- La adaptación flexible de las políticas y las prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

2.3 Régimen jurídico en la planeación del recurso humano.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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”*. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

2.4 Los planes de previsión del recurso humano.

La previsión del recurso humano es una función consistente en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las

	<h2>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</h2>	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 7 de 10

prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal; el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de planeación - ejecución de acciones - seguimiento - evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades, al igual que la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.


3. METODOLOGÍA.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP para la vigencia 2024 se acoge a los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y al Departamento Administrativo del Servicio civil Distrital - DASCD. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan son las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal
- Análisis disponibilidad de personal
- Programación de medidas de cobertura
- Identificación fuentes de financiación de personal.

Este plan pretende identificar las necesidades de personal que requiere el Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP para fortalecer y gestionar la investigación y la innovación, así como el desarrollo pedagógico y profesional docente, con miras a producir conocimiento que aporte al cierre de las brechas socioeducativas, a la garantía del derecho a la educación, a la transformación pedagógica y al reconocimiento del saber docente, para aportar en la construcción de un nuevo contrato social y ambiental.

La planta de personal vigente, fue aprobada mediante la Resolución 009 de 2022 del Consejo Directivo del IDEP *“Por medio de la cual se modifica la planta de empleos del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico”*, cuenta con una

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 8 de 10

planta de personal compuesta por treinta y ocho (38) empleos públicos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

El análisis de necesidades de personal se adelantó a través del diagnóstico de distribución y estado de provisión de la Planta de Personal, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia del Instituto, el número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

En este sentido, es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.

Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, en el caso de proyectar implementar la Reforma y Modernización Administrativa del Distrito se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

4. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL


La planta de personal permanente aprobada del Instituto para La Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico IDEP está conformada por un total de treinta y ocho 38 empleos públicos de régimen general, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

4.1 Cargos Según Clasificación y Nivel Jerárquico

a) Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Nivel Directivo

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Director General	050	05
2	Subdirector General de Entidad Descentralizada	084	04
1	Jefe de Oficina	006	03
1	Jefe de Oficina	006	02
1	Jefe de Oficina	006	01

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 9 de 10

Nivel Asesor

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	01
1	Asesor	105	03
2	Asesor	105	02

Nivel Profesional

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Tesorero General	201	04

Nivel Asistencial


No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Secretaria Ejecutiva	425	05
1	Conductor	480	03

b) Empleos de Carrera Administrativa

Nivel Profesional

Nro. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2	Profesional Especializado	222	07
1	Profesional Especializado	222	06
2	Profesional Especializado	222	05
1	Profesional Especializado	222	04
4	Profesional Especializado	222	03
1	Profesional Universitario	219	02
2	Profesional Universitario	219	01

Nivel Técnico

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</h2>	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 10 de 10

Nro. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Técnico Operativo	314	02
3	Técnico Operativo	314	01

Nivel Asistencial

Nro. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
3	Secretario Ejecutivo	425	05
2	Secretario Ejecutivo	425	04
1	Auxiliar Administrativo	407	02
2	Operario	487	01

5. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL


6. A corte 31 de diciembre de 2023 se encuentra provista la planta de personal del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico (IDEP) con 35 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico de la siguiente manera:

TIPO DE VINCULACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Carrera administrativa			11	4	4	19
Provisionales			1		3	4
Libre nombramiento	5	3	1		2	11
TOTAL	6	3	13	4	9	35

6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad, se fijan para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.

	<h2>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</h2>	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 11 de 10

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción
- Racionalización de la planta de personal.

El IDEP aplicará el enfoque diferencial en las acciones que hacen parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos, de acuerdo a los lineamientos Distritales para la aplicación de enfoque diferencial a partir de las siguientes categorías de análisis:

- Género • Orientaciones sexuales e identidades de género • Etario • Étnico • Discapacidad • Víctimas del Conflicto Armado.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se articula con el procedimiento “*PRO-GTH-13-08 Vinculación de Servidores*” en el cual se incluye la solicitud al DASCD para la realización de la evaluación de competencias comportamentales de los servidores públicos de los empleos de naturaleza gerencial de acuerdo a lo establecido en la circular conjunta de la Secretaría General y el DASCD No. 004 de 2019.

6.1 Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera.

El Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedológico - IDEP en su momento procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:


El encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en carrera administrativa de la entidad, que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante situación administrativa del encargo.

6.2 Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el plan para las vacantes definitivas.

6.3 Racionalización de la planta.

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, revisión y modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte el Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

	<h2>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</h2>	Código: PL-GTH-13-05
		Versión: 8
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 12 de 10

Al respecto se aclara que, de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede de trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

7. EJECUCIÓN DEL PLAN.

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se reportará la información mensualmente al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y se actualizará el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).

8. SEGUIMIENTO AL PLAN.

El seguimiento se realiza de forma trimestral y se encuentra publicado en el Plan de Acción Institucional - MIPG en el sitio web institucional que la Oficina Asesora de Planeación disponga para ello.

La medición se efectuará a través del siguiente Indicador:

Indicador:

Número de reportes mensuales efectuados al DASCD / Número de meses transcurridos