

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO**

Vigencia 2019

El Plan de Previsión del Recurso Humano para el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos el cual es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal del Ministerio junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como Capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), Situaciones Administrativas, Transferencia del Conocimiento, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el gobierno nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

A continuación se describen cada uno de los tres factores que el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece en su metodología para elaborar el plan de previsión de recursos humanos, aplicado al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio:

- En el mes de febrero de 2018, se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, a través del formato el Formato "*Tabla 3-1 Análisis de Planta Actual*", en el cual se pudo verificar que el nivel de provisión de la planta de

la Entidad con corte 12 de febrero de 2018, es del 85,95% y un 14,05% de empleos 52 vacantes de un total de 370 empleos aprobados mediante el Decreto 3576 de 2011.

En el Plan de Provisión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (anexo en los formatos Tabla 3-1 Análisis de Planta Actual y Tabla 3-2 Necesidades de personal), se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Setenta y Ocho (78) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con los siguientes niveles:

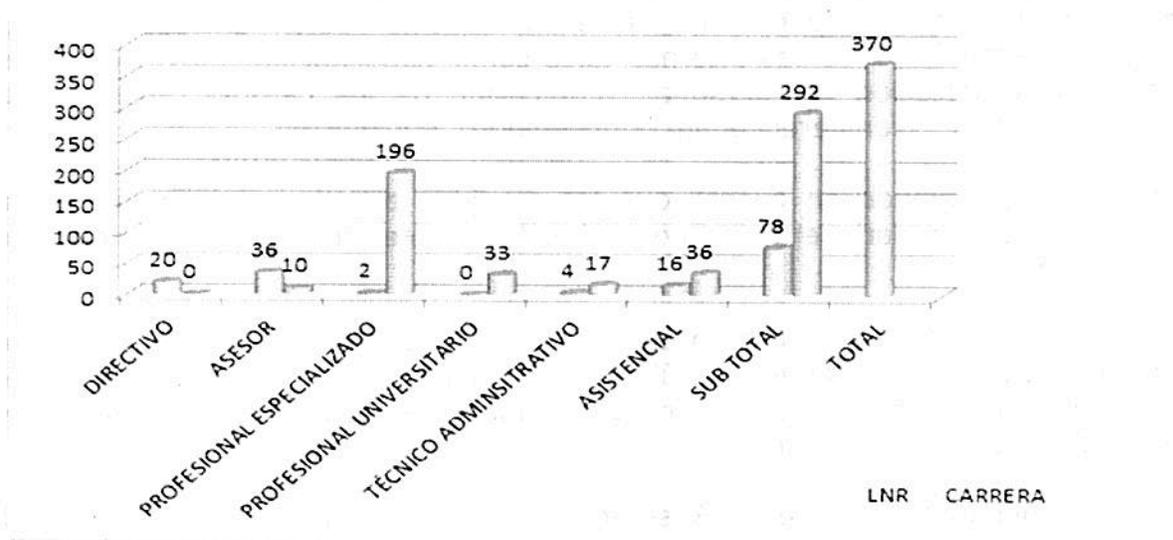
Directivo, Asesor, Profesional Especializado, Técnico Administrativo y Asistencial.

Empleos de Carrera Administrativa

Doscientos Noventa y Dos (292) empleos de Carrera Administrativa de los siguientes niveles:

Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

La distribución y caracterización de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se presenta a continuación:



Fuente: Planta de personal MVCT - GTH

- Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, Derecho Preferencial a Encargo, y Nombramiento Provisional, así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

Igualmente y por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades. Es importante mencionar que adicional a las medidas internas tomadas por la administración, ésta ha considerado pertinente adelantar la actualización del estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública.



