



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

2020

Plan de Previsión de Recursos Humanos



Grupo de Talento Humano



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, D.C., ENERO DE 2020



TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Presentación	4
1. Marco Legal	4
2. Objetivo	5
2.1 Objetivo Específico	5
3. METODOLOGÍA	6
3.1. Análisis de las Necesidades de Personal	6
3.2 Análisis de Planta Actual	6
3.3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	7
3.4 Empleos de Carrera Administrativa	8
4. ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	9
4.1 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos	10
4.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes	10
4.3 Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto	10



PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta de gestión estratégica alineada con las metas del Plan de Acción y los proyectos y programas propios de la misión de la entidad.

El plan se construye atendiendo lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con corte a enero de 2020.

Este documento se desarrolla en tres (3) etapas:

- a. Análisis cuantitativo de las necesidades de personal.
- b. Análisis de las necesidades de personal.
- c. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

1. MARCO LEGAL

- 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 el literal d) del artículo 14 estableció:

(...)

Artículo 14.

d) *Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

- El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dispone:

(...)

ARTÍCULO 17.

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.

2. 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.”

- Guía DAFP. Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 de 2017.
- Decreto 612 de 2018

2. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano para el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, tiene como objetivo establecer la disponibilidad del recurso humano, y evidenciar y analizar las 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.

2.1 Objetivo Específico

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 efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de necesidades, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Igualmente, teniendo en cuenta que el Plan de Previsión del Recurso Humano es uno de los componentes de la planeación del recurso humano, es importante mencionar que para la elaboración del mismo se realizó el análisis de la planta de personal actual del Ministerio junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis en 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.

3.1 Análisis de las Necesidades de Personal.

En la etapa de Análisis de necesidades de personal se tomó como base el estado actual de la Planta.

3.2 Análisis de Planta Actual.

En el mes de diciembre de 2019 se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, a través de la Tabla Análisis de Planta Actual, en el cual se pudo verificar que el nivel de provisión de la planta de la Entidad, con corte a 31 de diciembre de 2019, es del 78%, de manera que un 22% de empleos están vacantes (82 de un total de 370 empleos aprobados mediante Decreto 3576 de 2011).

TABLA ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL							
NIVEL	No. DE CARGOS	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	VACANTES	% VACANTES
DIRECTIVO	20	11	55%	7	35%	2	10%
ASESOR	46	23	50%	15	33%	8	17%
PROFESIONAL	231	85	37%	84	36%	62	27%
TECNICO	21	7	33%	11	52%	3	14%
ASISTENCIAL	52	20	38%	25	48%	7	13%
TOTALES	370	146	39%	142	38%	82	22%

En el Plan de Provisión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

3.3. 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.

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NO.
DIRECTIVO	MINISTRO	0005		1
DIRECTIVO	VICEMINISTRO	0020		2
DIRECTIVO	DIRECTOR TECNICO	0100	22	5



NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NO.
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	0035	23	1
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	0150	21	9
DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	1137	21	2
ASESOR	JEFE DE OFICINA	1045	16	2
ASESOR	ASESOR	1020	18	2
ASESOR	ASESOR	1020	16	7
ASESOR	ASESOR	1020	14	2
ASESOR	ASESOR	1020	13	11
ASESOR	ASESOR	1020	12	8
ASESOR	ASESOR	1020	11	3
ASESOR	ASESOR	1020	10	1
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	24	1
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	1
TÉCNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	2
TÉCNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	2
ASISTENCIAL	SECRETARIO BILINGÜE	4210	26	3
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	1
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DE MINISTRO	4212	25	1
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DE MINISTRO	4212	24	2
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DE VICEMINISTRO	4215	24	2
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	9	3
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	4044	19	3
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	4044	13	1
TOTAL CARGOS LNR				78

Fuente: Planta de personal MVCT - GTH

3.4 Empleos de Carrera Administrativa

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

Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.



Empleos de Carrera Administrativa

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	NO.
ASESOR	ASESOR	1020	10
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	196
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	33
TÉCNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	12
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	4103	8
TOTAL CARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA			292

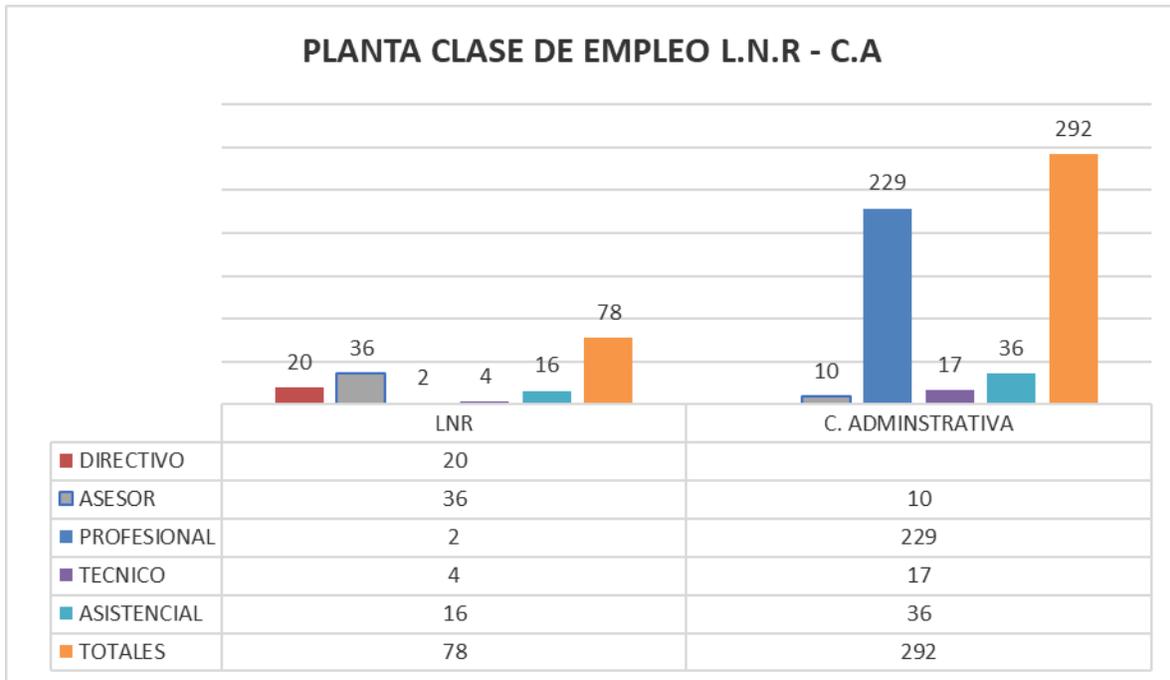
Fuente: Planta de personal MVCT - GTH

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

NÚMEROS DE CARGOS DE LA ENTIDAD		
NIVEL	LNR	Carrera Administrativa
DIRECTIVO	20	
ASESOR	36	10
PROFESIONAL	2	229
TECNICO	4	17
ASISTENCIAL	16	36
TOTALES	78	292

Fuente: Planta de personal MVCT - GTH

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las situaciones administrativas de 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.

4. ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

Para el análisis y programación se toma como referencia la planta de personal vigente a la fecha.

4.1 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.

En la vigencia 2020, se adelantará la convocatoria; para tal fin, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en el desarrollo del concurso público de méritos, mediante la Resolución No. 0736 del 24 de octubre de 2019, actualizó los empleos de carrera administrativa objeto de concurso y dentro del término establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se realizó el cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa –OPEC.

A la fecha la Comisión Nacional del Servicio Civil, no ha publicado el cronograma de los concursos a realizar en el cual participará el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio,



toda vez que se encuentra en etapa de planeación. Adicional a lo anterior, se precisa que una vez se publique el acuerdo de convocatoria por parte de la CNCS dicha entidad irá informando la ejecución de cada una de las etapas del proceso de selección, a saber inscripciones y venta de derechos de participación, verificación de requisitos mínimos, aplicación de pruebas, verificación de análisis de antecedentes y conformación y publicación de listas de elegibles.

4.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes.

En la actual vigencia, se estima proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, de manera transitoria, a través de encargo o nombramiento provisional. Igualmente, mediante comisión de servicios en empleos de Libre Nombramiento y Remoción, además de los movimientos de traslado y reubicación de la planta global por necesidades del servicio.

4.3 Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto.

Para la actual vigencia, el costo total de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio provista en un ciento por ciento (100%) corresponde a \$39.168.340.814 de pesos. Sin embargo, el presupuesto asignado por el Ministerio de Hacienda fue de \$36.680.500.000, que corresponde a la planta ocupada al 28 de febrero de 2019.