

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2025

**MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y
TERRITORIO**

Grupo de Talento Humano.



CONTENIDO

1. MARCO ESTRATÉGICO	3
2. INTRODUCCIÓN	3
3. OBJETIVO	4
4. ALCANCE.....	4
5. MARCO NORMATIVO.....	4
6. RESPONSABLES.....	6
7. DEFINICIONES.....	6
8. DESARROLLO DEL PLAN	8
8.1 DIAGNÓSTICO.....	8
8.1.2 Empleos de Carrera Administrativa	9
8.1.3 Caracterización de los Empleos	10
8.1.3.1 Distribución por Niveles Jerárquicos	11
8.1.4 Composición de la planta por Procesos.....	11
8.1.4.1 Planta por Género.....	12
8.1.4.2 Planta de personal provista por rangos de edad.....	13
8.1.4.3 Planta de personal provista por antigüedad	13
8.1.4.4 Planta de personal provista por nivel educativo	14
8.2. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN	15
8.3 Medidas de cobertura de las necesidades	16

8.3.1 Plan de Formalización del empleo	17
9. RECURSOS	18
10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	18

1. MARCO ESTRATÉGICO

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	N. A
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	Convergencia regional
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	Por definir
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	Fortalecimiento Institucional y Gestión Social
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano

2. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio forma parte del Plan Estratégico de Talento Humano y constituye una herramienta clave de gestión. Este plan se desarrolla en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones", y se integra como uno de los planes temáticos que facilitan la identificación de las necesidades de personal requeridas para alcanzar los objetivos misionales. Todo ello está alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo que permite a la Alta Dirección tomar decisiones fundamentadas.

El presente documento incluye un análisis detallado de la Previsión de Recursos Humanos para el Ministerio, consolidando y actualizando la información sobre los cargos vacantes. Asimismo, establece los lineamientos y procedimientos para su provisión, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, todo ello en coherencia con los recursos financieros asignados.

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

3. OBJETIVO

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público para los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, mediante la aplicación de los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia y transparencia. Todo ello enfocado en una gestión del talento humano que contribuya al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

4. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio tiene como objetivo principal identificar las necesidades de personal de planta, con el fin de cubrir las vacantes tanto temporales como definitivas. Esto se logrará mediante el proceso de nombramiento transitorio mediante encargo o nombramiento provisional, según corresponda. Además, el plan incluye la realización de las gestiones necesarias para asegurar la provisión de la planta, conforme a la normativa vigente.

5. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	489	1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y

			se dictan otras disposiciones
Decreto	1083	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
Decreto	648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto	612	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	498	2020	La provisión definitiva de los empleos de carrera se realiza siguiendo el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, adiciona artículo relacionado con los requisitos ya acreditados de los niveles asistencial y técnico, y modifica en lo que tiene que ver con la conformación la Comisión de Personal.
Decreto	3576	2011	Por el cual se establece la Planta de Personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1605	2020	Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1298	2021	Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Decreto	649	2024	Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Circular conjunta	100-005	2022	Que tiene el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego.
Resolución	202	2023	Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de

			personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Acuerdo CNSC	19	2024	Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique.

6. RESPONSABLES

El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio será el responsable de la implementación, gestión y seguimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos. Este grupo tendrá la tarea de identificar las necesidades de personal de planta, gestionar las vacantes temporales y definitivas, y garantizar su cobertura mediante encargo o nombramiento provisional, conforme a las normativas vigentes. Asimismo, se encargará de realizar las gestiones necesarias para cubrir las vacantes, contribuyendo a la continuidad de los procesos y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Ministerio.

7. DEFINICIONES

Carrera Administrativa – CRA: Empleos de Carrera Administrativa: Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.

Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC: Es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en periodo de prueba.

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios de comunicación masiva, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP: Es un organismo del sector central de la administración pública nacional, pertenece a la Rama Ejecutiva del poder público en el orden nacional, su organización y funcionamiento se dan en los términos señalados en los artículos [39](#) y [65](#) de la Ley [489](#) de 1998.

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por él término que establece la ley para cada caso.

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales.

Nombramiento en Periodo de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses.

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia.

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

Periodo de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Plan de Formalización del empleo del empleo público: Es una política de Función Pública que se viene impulsando desde la expedición de la Ley 909 de 2004 y que se ratificó a través del Decreto 1800 de 2019, incluido en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015.

Pruebas: Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo.

Registro Público de Carrera Administrativa Específica: Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el periodo de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos.

Traslado: Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1 DIAGNÓSTICO

Este plan se puede definir como un instrumento de gestión ofreciendo lineamientos para profundizar en el análisis de la planta actual de personal y levantar el

diagnóstico de necesidades de personal, efectuar el seguimiento y la evaluación técnica del talento humano. Los resultados de este ejercicio se contrastan con la disponibilidad y necesidades de personal a fin de adoptar las estrategias necesarias como medidas internas (encargos, comisiones, traslados).

8.1.1 Empleos Libre Nombramiento y Remoción

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio cuenta actualmente con ochenta y seis (86) cargos de libre nombramiento y remoción, los cuales se describen a continuación:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	NÚMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	MINISTRO	0005	1
DIRECTIVO	VICEMINISTRO	0020	2
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	0035	1
DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	0137	2
DIRECTIVO	DIRECTOR	0100	6
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	0150	12
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	2
ASESOR	ASESOR	1020	38
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	2
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	4
ASISTENCIAL	SECRETARIO BILINGÜE	4182	3
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4212	3
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4215	2
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4210	1
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	4
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	3
TOTAL, CARGOS LNR			86

Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.1.2 Empleos de Carrera Administrativa

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

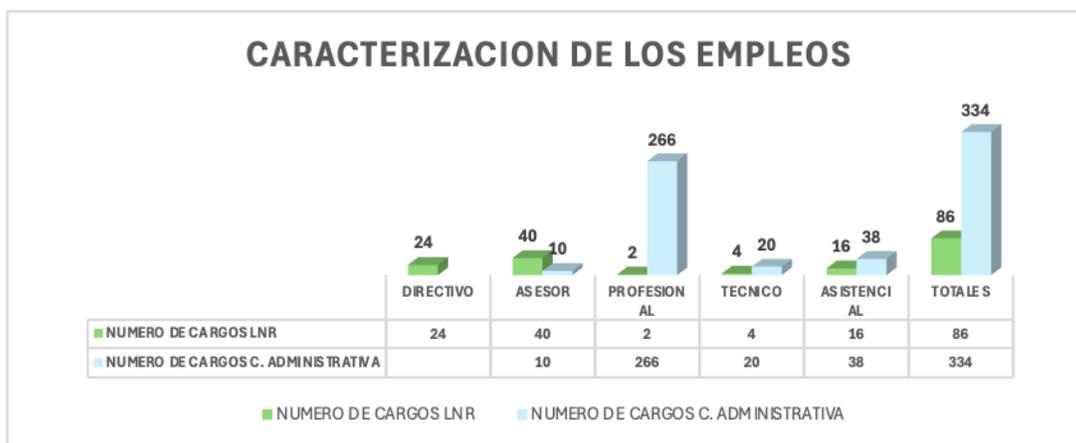
Para la presente vigencia, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, en sus distintas dependencias, cuenta con un total de trescientos treinta y cuatro (334) empleos de carrera administrativa, distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	NÚMERO DE EMPLEOS
ASESOR	ASESOR	1020	10
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	228
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	38
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	20
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	12
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	17
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	9
TOTAL			334

Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.1.3 Caracterización de los Empleos

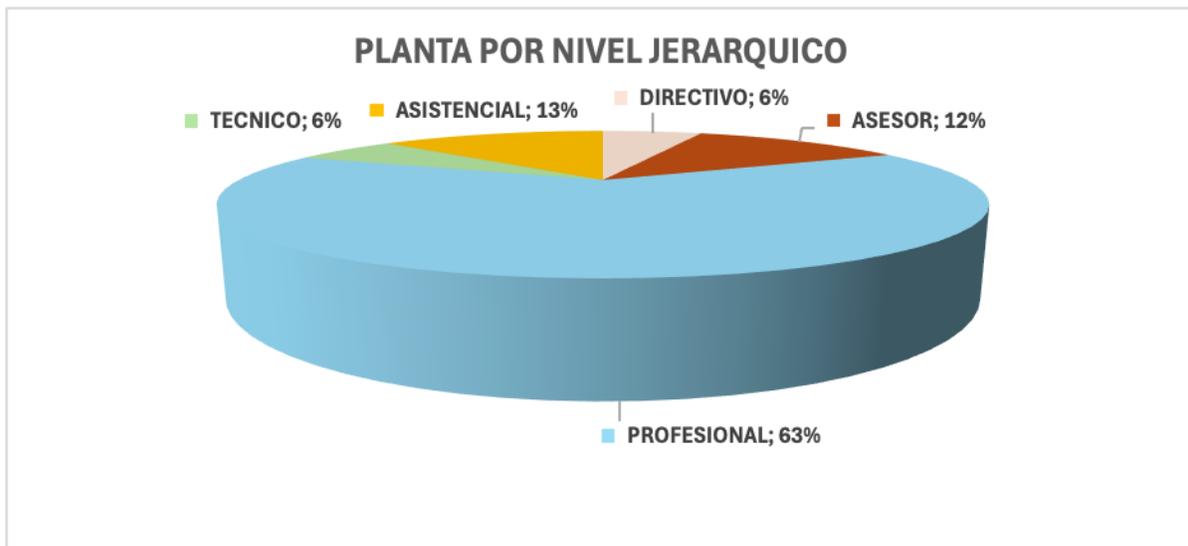
La distribución y caracterización de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se presenta a continuación:



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.1.3.1 Distribución por Niveles Jerárquicos

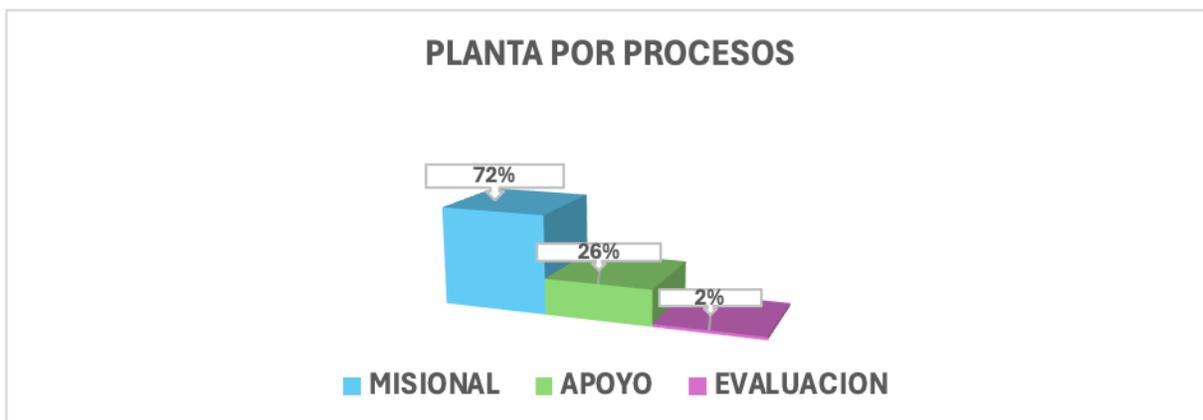
Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel profesional el que más aporta al total de la planta (63%), seguido del nivel asistencial (13%), asesor (12%), directivo (6%), técnico (6%)



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.1.4 Composición de la planta por Procesos

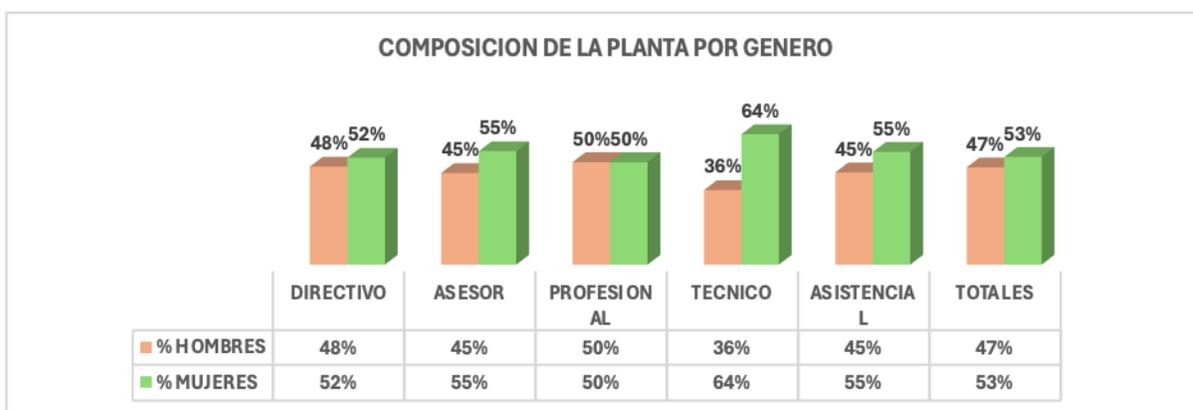
A continuación, se presenta la distribución porcentual de la planta aprobada para el año 2024, que está compuesta por un 72% de personal misional, un 26% de apoyo y un 2% de evaluación. Estos cargos cuentan con los recursos presupuestales de funcionamiento necesarios para garantizar su permanencia:



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.1.4.1 Planta por Género

La composición por género de la planta aprobada para el año 2024, que está compuesta por un 53% por mujeres, un 47% por hombres, en los distintos niveles ocupacionales como se observa en la siguiente gráfica:

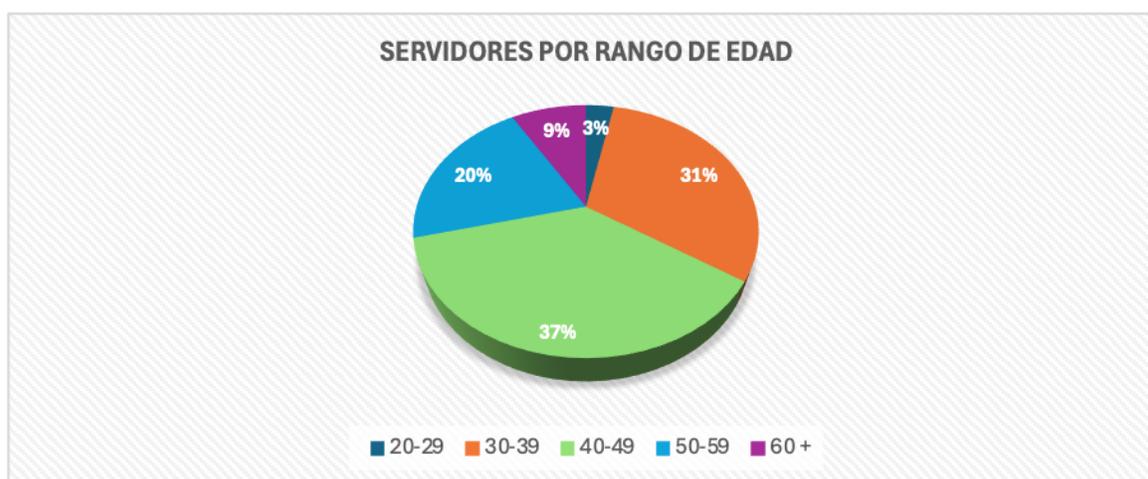


Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.1.4.2 Planta de personal provista por rangos de edad

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los **40 y los 49 años** cubriendo el **37%** de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un **3%** y se encuentra entre **20 y 29 años**, con un **20%** la población entre **50 y 59 años**, con un **31%** se encuentra la población entre **30 y 39 años** y el restante **8%** entre **60 y más años**.

RANGO DE EDAD	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
# SERVIDORES	10	99	117	65	27



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.1.4.3 Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el **77%** de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 5 años, el **6%** llevan vinculados entre 6 y 10 años. El **17%** restante, se distribuye en servidores que llevan 11 años o más, es importante mencionar que se incluyen los servidores que con ocasión de la escisión del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial fueron incorporados a la planta del MVCT creada

Versión: 1

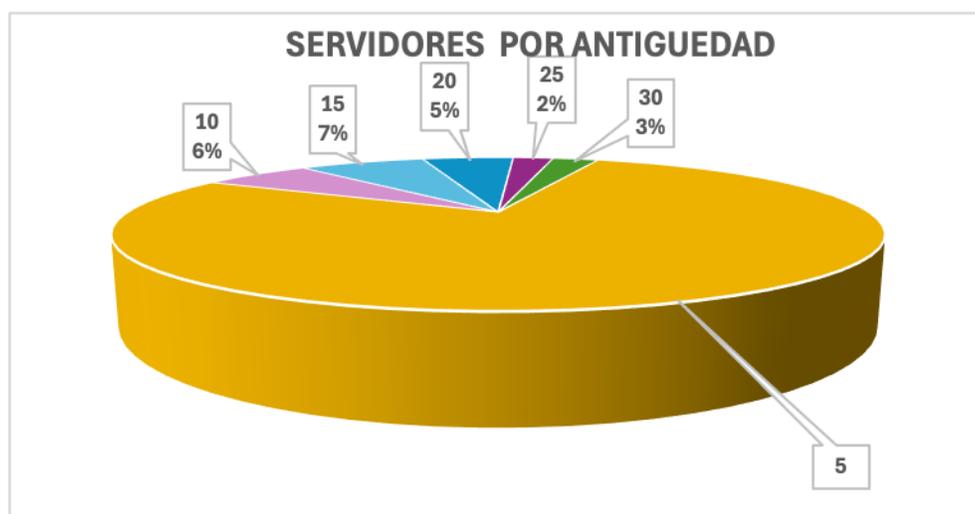
Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

en el año 2011.

ANTIGÜEDAD	5	10	15	20	25	30
# SERVIDORES	246	19	22	16	7	8
%	77%	6%	7%	5%	2%	3%

Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.1.4.4 Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores de la entidad, el **45 %** de los servidores posee formación académica con especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el **25%** posee formación con maestría, el **15%** de los servidores posee formación académica como profesional, el **2%** como Tecnólogos, **4%** como Técnico, el **8%** como Bachiller, y el **1%** con nivel académico con doctorado.

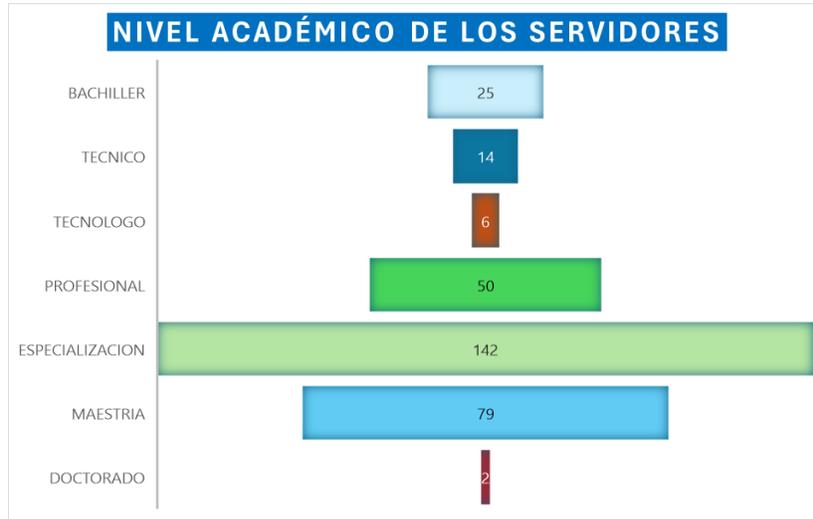
Nivel Académico	BACHILLER	TECNICO	TECNOLOGO	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAESTRIA	DOCTORADO
# SERVIDORES	25	14	6	50	142	79	2
%	8%	4%	2%	15%	45%	25%	1%

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.2. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN

A continuación, se presenta un referente mínimo para la formulación de la estructura que operativiza el plan:

Matriz Operativa del Plan						
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Gestión Estratégica del Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Ejecutar la fase de alistamiento y diagnóstico con el análisis de capacidades para la ampliación de la planta de personal del	Informe con la fase de alistamiento y diagnóstico con el análisis de capacidades para la ampliación de la planta de personal.	Avance en la implementación del plan de previsión de recursos humanos	*Por definir por parte del Despacho de la Ministra	

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

Matriz Operativa del Plan						
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización
		Ministerio				
Gestión Estratégica del Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Diseñar la propuesta para la construcción de un documento técnico para la ampliación de la planta de personal del Ministerio, por un trabajo digno y en equidad	Documento técnico o propuesta de ampliación de la planta de personal y Anexos (Matriz Cargas, memoria justificativa, Fichas Manual, Proyecciones Financieras)	Avance en la implementación del plan de previsión de recursos humanos	*Por definir por parte del Despacho de la Ministra	

8.3 Medidas de cobertura de las necesidades

Para la vigencia 2025, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio proyecta finalizar los trámites de nombramiento en periodo de prueba, posesión, prórrogas y derogatorias, en el marco del Proceso de Selección para Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1430 de 2020. Además, se procederá con la autorización para el uso de listas de elegibles vigentes, que, según lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cumplan con las condiciones de "Mismo Empleo" y/o "Empleo Equivalente", conforme al Acuerdo 19 de 2024 de la CNSC y demás normas aplicables al Sistema General de Carrera Administrativa.

Para la provisión transitoria de los empleos vacantes, tanto definitivos como temporales, se continuará utilizando el nombramiento en derecho preferencial por encargo o nombramiento provisional. Asimismo, debido a las estrictas

necesidades del servicio, se recurrirá a la reubicación de empleos y servidores dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades de manera eficiente.

8.3.1 Plan de Formalización del empleo

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida" 2022-2026", que propone la "Modernización y Transformación del Empleo Público", se busca fortalecer la carrera administrativa mediante criterios meritocráticos. El artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide dicho Plan, resalta la necesidad de avanzar hacia la formalización del empleo público, con criterios de equidad, mérito y vocación de permanencia. Esto incluye la provisión de cargos en las plantas de personal mediante nuevas modalidades de acceso, ampliación de las plantas permanentes y la creación de plantas temporales, todo dentro del marco fiscal de mediano plazo y sujeto a la disponibilidad presupuestal.

En línea con las apuestas del Gobierno Nacional para el fortalecimiento, modernización y profesionalización institucional, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio considera viable fortalecer su labor mediante la creación de una planta temporal.

Para la vigencia 2025, el Ministerio continuará con los trámites técnicos y administrativos necesarios junto con el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE), el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el objetivo de crear una planta temporal que refuerce tanto los temas misionales como de apoyo de las diferentes dependencias.

En cuanto a la provisión de la planta temporal, se tendrá en cuenta el siguiente orden de prioridades:

- Uso de listas, previa autorización de la CNSC, conforme a los parámetros establecidos por dicha entidad.
- A través de la figura de encargo, en caso de que existan servidores con derechos de carrera que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 909 de 2004.
- Si las opciones anteriores se agotan, se realizará un proceso de selección adelantado por la entidad, cuya convocatoria se publicará en la página web del Ministerio.

En ese orden de ideas el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, alineado con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y las políticas del Gobierno Nacional, avanza en la creación de mecanismos que contribuyan a fortalecer sus funciones misionales y de apoyo. Este proceso se llevará a cabo mediante un enfoque ordenado y transparente, asegurando el cumplimiento de los criterios establecidos por las autoridades competentes y optimizando los recursos disponibles, con el objetivo de garantizar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de la misión institucional.

9. RECURSOS

El presupuesto anual estimado para la planta aprobada de 420 empleos para la vigencia 2025 es de \$61.968.700.000,00 (sesenta y un mil novecientos sesenta y ocho millones setecientos mil pesos), destinado a cubrir los gastos de personal y garantizar su financiación adecuada en el marco de las previsiones presupuestarias.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Matriz Operativa del Plan							Seguimiento	
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
Gestión Estratégica del Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Ejecutar la fase de alistamiento y diagnóstico con el análisis de capacidades para la ampliación de la planta de personal del Ministerio	Informe con la fase de alistamiento y diagnóstico con el análisis de capacidades para la ampliación de la planta de personal.	Avance en la implementación del plan de previsión de recursos humanos	*Por definir por parte del Despacho de la Ministra			
Gestión Estratégica del Talento	Coordinador Grupo de Talento	Diseñar la propuesta o construcción de un	Documento técnico o propuesta de	Avance en la implementación del plan de previsión	*Por definir por parte del			

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

Matriz Operativa del Plan							Seguimiento	
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
Humano	Humano	documentación técnica para la ampliación de la planta de personal del Ministerio, por un trabajo digno y en equidad	ampliación de la planta de personal y Anexos (Matriz Cargas, memoria justificativa, Fichas Manual, Proyecciones Financieras)	de recursos humanos	Despacho de la Ministra			

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

El seguimiento al Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos se realizará a través de la medición del indicador "Avance en la implementación del plan de previsión de recursos humanos", el cual cuenta con su respectiva ficha técnica y es parte integral del Plan de Acción Institucional.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	XX/XX/XX	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIDG	Formulación del Plan Institucional de Capacitación