

Plan De Previsión

2023

ÁREA DE TALENTO HUMANO
CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO	6
a. Objetivos Específicos	6
3. ALCANCE	6
4. DEFINICIONES.....	6
5. PLANEACIÓN DE LA PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	7
a. Análisis de la Planta de Personal	7
b. Análisis del Personal por Otras Modalidades.....	9
c. Proyección Índice de Rotación 2021	10
d. Provisión de Vacantes Definitivas para Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	13
e. Provisión de Vacantes Definitivas de Trabajadores Oficiales	13
6. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL	14
7. SEGUIMIENTO Y CONTROL	14

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Empleados Públicos Caja Honor.....	7
Tabla 2. Trabajadores Oficiales Caja Honor	7
Tabla 3. Personal Caja Honor 2021	8
Tabla 4. Comparativo Tabla Organizacional vs Planta Entidad	9
Tabla 5. Personal por Otras Modalidades.....	9
Tabla 6. Proyección Retiros 2021	11
Tabla 7. Ingresos 2021	12
Tabla 8. Retiros 2021	13
Tabla 9. Indicadores del Plan.....	14

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	11
Figura 2.....	12

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2022 y que hace parte de la integración de planes institucionales y estratégicos de la Entidad en cumplimiento con las directrices del establecimiento público y las políticas del Gobierno Nacional.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía nace de la necesidad de calcular el número de empleos necesarios de acuerdo a los requisitos y el perfil establecidos en los manuales de funciones, la identificación de las formas de cubrimiento de necesidades de personal así mismo la estimación del costo del personal de acuerdo a las necesidades que surjan en la planta de personal la cual es global y flexible de acuerdo con lo establecido en la Resolución 728 de 2018 modificada parcialmente por la Resolución 609 de 2019 y 748 de 2021 el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencias y las políticas de la Entidad para la provisión de empleos.

La gestión del proceso de recursos humanos está a cargo del Área de Talento Humano en cabeza de la Subgerencia Administrativa, la cual se encargará del desarrollo, control y seguimiento del presente plan.

2. OBJETIVO

Efectuar el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con la planta de personal y fortalecimiento de competencias que permitan cubrir necesidades futuras, desde los procesos de selección, potenciales a desarrollar, cuadros de backup, a partir de la capacitación y formación y experiencia relacionada, de acuerdo con el presupuesto aprobado y normatividad aplicable.

a. Objetivos Específicos

1. Proyectar la rotación de personal con base en los datos históricos y el índice de rotación de personal, para el análisis de necesidades que se generen en la planta de personal.
2. Planear la provisión anual de talento humano a partir del diseño de estrategias que permitan identificar las necesidades de personal en la planta.
3. Determinar e identificar las formas de cubrimiento de las necesidades del personal de los diferentes procesos de la Entidad.

3. ALCANCE

A través del presente Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, por medio de:

1. El cálculo de los empleados necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles previamente establecidos en la normatividad vigente aplicable y los manuales de funciones y competencias de la Entidad.
2. Identificación de las formas de cubrir las necesidades del personal.
3. Estimación de costos de personal con base en las medidas diseñadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

4. DEFINICIONES

Empleados Públicos. Su modalidad de vinculación es de carácter legal y reglamentario, desarrollan actividades de dirección, manejo y confianza.

Trabajadores Oficiales. En atención a la naturaleza jurídica de la Entidad, con el trabajador oficial se suscribe un contrato individual de trabajo, razón por la cual su modalidad de vinculación es de carácter contractual (Artículo 27 del Decreto Ley 353 de 1994 modificado por el Artículo 16 de la Ley 973 de 2005).

Vacante. Es el cargo de la planta global de la Entidad que queda disponible para ser provisto por un trabajador oficial vinculado o por una persona externa que acrediten el perfil y las competencias exigidas para dicho cargo.

Índice de rotación de personal. Hace referencia al volumen de trabajadores que entran y salen de una compañía por diferentes razones y causas. Se puede interpretar como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.

5. PLANEACIÓN DE LA PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

a. Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal de personal de la Entidad se encuentra aprobada de acuerdo con el Decreto 1901 de 2013 y está compuesta por quince (15) empleados públicos de los niveles Directivo, Asesor y Profesional y trescientos sesenta y siete (367) trabajadores oficiales de los niveles profesional, técnico y asistencial, actualmente la planta de personal de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad se encuentra conformada de la siguiente manera:

Tabla 1. Empleados Públicos Caja Honor

Nivel	Denominación	Cantidad de Funcionarios
Directivo	GERENTE GENERAL CODIGO 1-2 GRADO 24	1
	SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA CODIGO 1-2-1 GRADO 21	4
	JEFE DE OFICINA SECTOR DEFENSA CODIGO 1-4 GRADO 15	1
Asesor	JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA CODIGO 2-1 GRADO 27	4
Profesional	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 10	1
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 21	1
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 23	3

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

Tabla 2. Trabajadores Oficiales Caja Honor

Nivel	Denominación	Cantidad de funcionarios
Profesional	Profesional Especializado 05	3
	Profesional Especializado 04	20

	profesional Especializado 03	12
	Profesional Especializado 02	16
	Profesional Especializado 01	11
	Profesional Universitario 04	10
	Profesional Universitario 03	13
	Profesional Universitario 02	61
	Profesional Universitario 01	113
Técnico	Técnico 04	13
	Técnico 03	6
	Técnico 02	10
	Técnico 01	38
Asistencial	Asistencial 04	4
	Asistencial 02	11
	Asistencial 01	8
		349

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

Tabla 3. Personal Caja Honor 2022

Nivel	Cantidad de funcionarios
Empleado Público	15
Trabajadores oficiales	349
Vacantes activas	18
Total General	382

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

Para la identificación de necesidades de la planta de personal de la Entidad se hace el comparativo de la planta actual con las necesidades faltantes por cubrir, en razón a que la Resolución 748 de 2021 establece la tabla organizacional de manera general, indicando que la misma puede variar de acuerdo a que la planta de personal de la Entidad es global y flexible, por lo que el Gerente General de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el anterior Decreto y ubicará al personal teniendo en cuenta la organización interna, los planes, programas y necesidades de la entidad.

Tabla 4. Comparativo Tabla Organizacional vs Planta Entidad

Nivel	Necesidades por cubrir	Planta Actual
EMPLEADOS PÚBLICOS	0	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5	62
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13	197
TÉCNICO	0	67
ASISTENCIAL	0	23
TOTAL	18	364

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

A partir del cuadro se identifican las necesidades de personal bajo lo cual trabajará el proceso de selección y vinculación para el cubrimiento de necesidades con base en los manuales de funciones y descriptivos de cargo asociados.

b. Análisis del Personal por Otras Modalidades

La planta de personal de la Entidad conforme al Decreto 077 de 2022 amplió la planta de personal en 100 personas, con la finalidad de no tener personal en otras modalidades, sin embargo, en la actualidad se cuenta con un mínimo de personas de la siguiente forma:

Tabla 5. Personal por Otras Modalidades

Dependencia	Cantidad de Personal		
	Prestación de Servicios	Trabajador en Misión	Total General

GRUPO ASUNTOS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	0	0	0
OFICINA ASESORA DE GESTIÓN DEL RIESGO (MIDDLE OFFICE)	0	0	0
OFICINA ASESORA DE INFORMÁTICA	6	0	6
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	0	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	0	0	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	0	0	0
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	3	0	3
SUBGERENCIA DE ATENCIÓN AL AFILIADO Y OPERACIONES	1	0	1
SUBGERENCIA DE VIVIENDA Y PROYECTOS	0	0	0
SUBGERENCIA FINANCIERA	2	0	2
Total	13	0	13

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

c. Proyección Índice de Rotación 2022

El índice de rotación del personal (IRP) es un indicador con el cual se mide el volumen de salidas y entradas del personal en la Entidad y se utiliza para realizar la intervención y plan de acción sobre los procesos que presenten un alto índice de rotación. Durante los últimos años el IRP ha tenido una tendencia a la baja, sin embargo, en el año 2022 hubo un aumento considerable en relación con diversas variables, por lo que a continuación, se muestra el comportamiento histórico del IRP a través de los años:

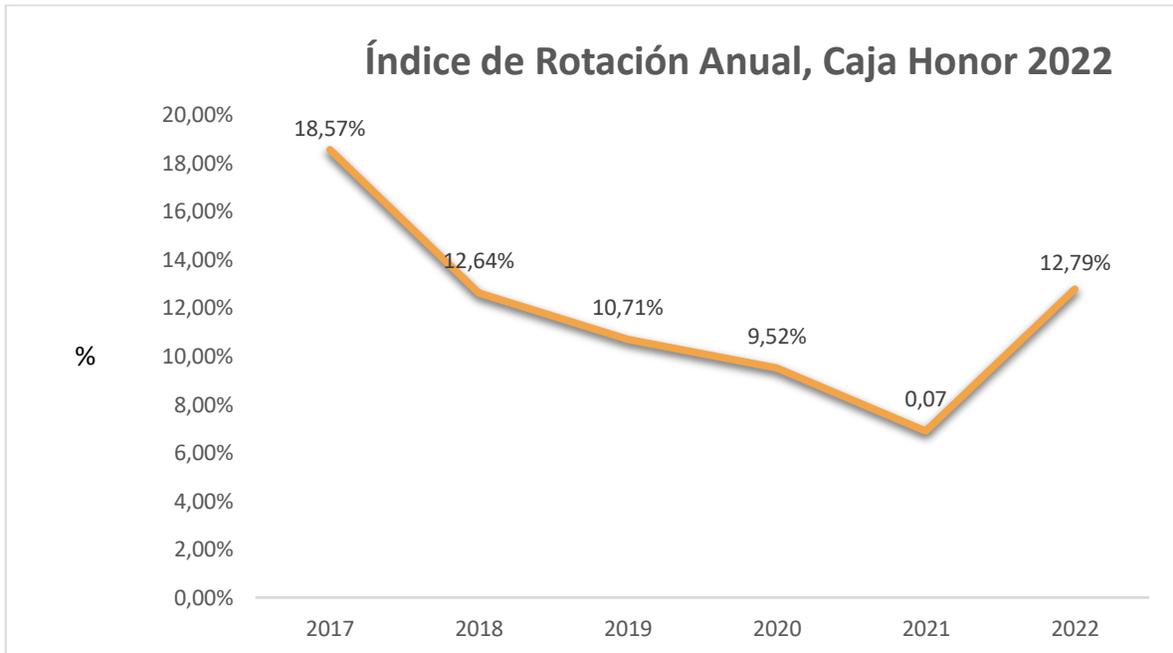


Figura 1.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

La proyección del IRP y el número de retiros durante el 2022 se realiza a través de la técnica del promedio móvil ponderado tomando como datos históricos por nivel los datos de los años 2020 y 2021. A continuación, los resultados obtenidos:

Tabla 6. Proyección Retiros 2021

	2021	2022	Proyectado 2023
EMPLEADO PÚBLICO	0	0	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4	8	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19	27	23
TÉCNICO	2	4	3
ASISTENCIAL	3	2	2,5
TOTAL	30	41	34,5

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

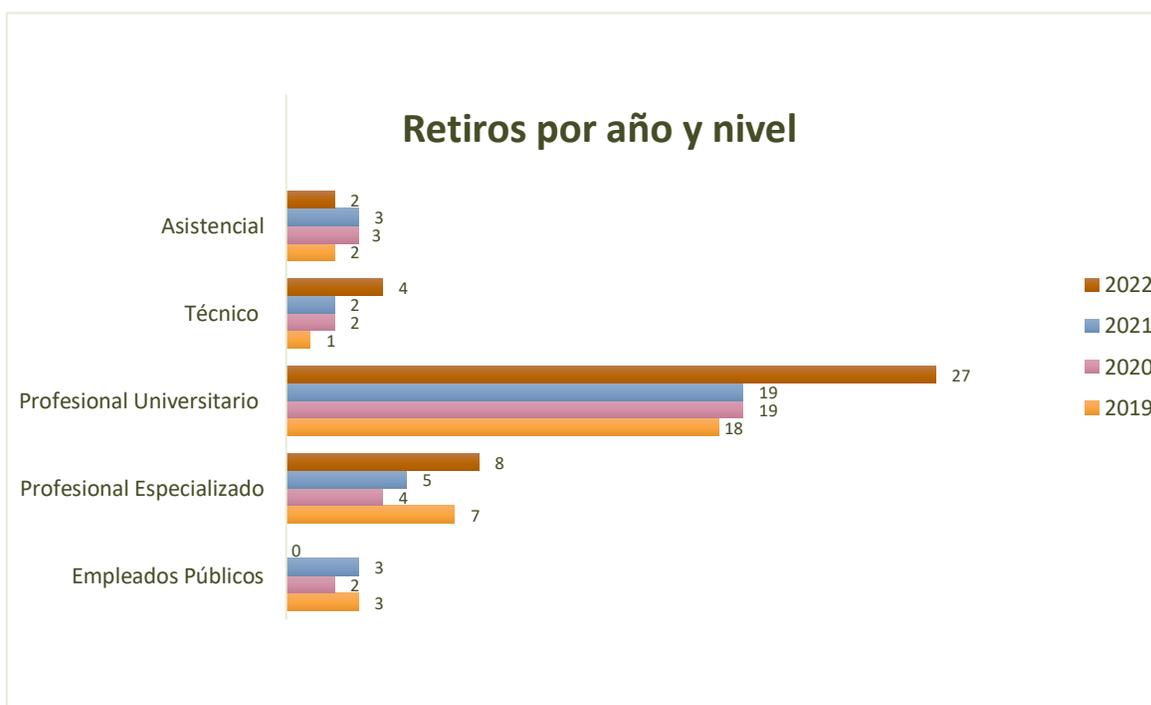


Figura 2.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

De acuerdo con las proyecciones realizadas la previsión de recursos humanos se debe hacer para el cubrimiento de 41 retiros durante el transcurso de la vigencia en los diferentes niveles de cargo de la Entidad y para los diferentes procesos de esta.

Tabla 7. Ingresos 2022

Nivel	Directivos	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Técnico	Asistencial
Enero	0	1	14	11	0
Febrero	0	0	0	0	0
marzo	0	0	0	0	0
Abril	0	0	1	0	0
Mayo	0	0	0	1	0
Junio	0	0	13	5	0
Julio	0	1	19	9	2
Agosto	0	2	12	3	1
Septiembre	0	3	4	1	4
Octubre	0	1	4	2	1
Noviembre	0	3	7	1	1
Diciembre	0	0	3	0	0
Total	0	11	77	33	9

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

Tabla 8. Retiros 2021

Nivel	Directivos	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Técnico	Asistencial
Enero	0	1	0	0	1
Febrero	0	0	2	0	0
marzo	0	0	2	0	0
Abril	0	1	3	1	0
Mayo	0	2	2	0	0
Junio	0	0	4	1	0
Julio	0	1	3	0	0
Agosto	0	0	3	0	0
Septiembre	0	1	4	0	0
Octubre	0	1	1	1	1
Noviembre	0	1	2	1	0
Diciembre	0	0	1	0	0
Total	0	8	27	4	2

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

Provisión de Vacantes Definitivas para Empleos de Libre

Nombramiento y Remoción

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 2.13.2.1 del Decreto 1083 de 2015 que compiló el Decreto 4567 de 2011. . En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

Adicionalmente la Entidad cuenta con un procedimiento interno controlado en su sistema Integrado de Gestión TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación de Personal.

Provisión de Vacantes Definitivas de Trabajadores Oficiales

Para la vigencia 2022, se continúa la provisión de las vacantes de trabajadores oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el procedimiento interno controlado en su sistema Integrado de Gestión TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación de Personal y TH-NA-MA-003 Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de

Trabajadores Oficiales. De acuerdo con el Decreto 077 de 2022, el número de trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de policía será hasta 367 cargos. El Gerente General de Caja Honor, distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el Decreto y ubicará al personal teniendo en cuenta la organización interna, los planes, programas y necesidades de la entidad.

6. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL

Para la vigencia 2023, la estimación del rubro de Gastos de Personal para proveer las obligaciones laborales con los 382 funcionarios de la Entidad asciende a la suma de \$ 25.982.848.831

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control del desarrollo del Plan de Previsión de Recursos Humanos se llevará a cabo realizando la medición del siguiente indicador y se llevará a cabo con las actividades establecidas en el cronograma.

Tabla 9. Indicadores del Plan

Nombre del Indicador	Formula	Meta
Indicador de Rotación del Personal	$\frac{\text{Empleados que han salido de la empresa}}{\left(\frac{\text{Empleados al inicio} + \text{Empleados al final}}{2}\right)}$	≥12.79%

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)