

PLAN ANUAL DE VACANTES - PAV 2025

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

Enero 28 de 2025

Versión 1



CVP



Contenido

- 1. INTRODUCCIÓN 3**

- 2. INFORMACIÓN GENERAL 3**

- 3. OBJETIVO ESTRATÉGICO 4**

- 4. OBJETIVO GENERAL 4**
 - 4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4**

- 5. ALCANCE 5**

- 6. NORMATIVIDAD..... 5**

- 7. FORMULACIÓN DEL PLAN 6**
 - 7.1 GENERALIDADES DEL PLAN 10**
 - 7.2 CRONOGRAMA 10**
 - 7.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... 11**

- 8. ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA 11**

- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL..... 11**

- 9. DEFINICIONES Y SIGLAS 12**

1. Introducción

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17 establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

“ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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.”

De conformidad con lo dispuesto en el ARTÍCULO 2.2.22.3.14 Decreto 1083 de 2015, establece: *“Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

(...)

3. Plan Anual de Vacantes

4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

5. Plan Estratégico de Talento Humano 6. Plan Institucional de Capacitación

7. Plan de Incentivos Institucionales

8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

(...)”

Dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, a través del Plan Anual de Vacantes - PAV y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

2. Información general

Nombre del Plan de Acción

Plan Anual de Vacantes – PAV

Nombre y código rubro presupuestal	Gastos de funcionamiento Presupuesto 2025
	02 Gastos
	021 Funcionamiento
	0211 Gastos de Personal
	021101 Planta de personal permanente
	02110101 Factores constitutivos del salario
	02110101001 Factores salariales comunes \$650.000.000
Presupuesto asignado (\$)	Total, presupuesto \$650.000.000
Area responsable	Subdirección Administrativa
Política MIPG y otros	Talento Humano
Proceso	Gestión de Talento Humano
Fecha inicio del plan	03 -02-2025
Fecha fin del plan	31 -12- 2025

3. Objetivo Estratégico

Fortalecer la capacidad y efectividad administrativa y la innovación organizacional para la modernización de la Caja y el incremento de la confianza ciudadana en la entidad.

4. Objetivo General

Identificar las necesidades del Talento Humano requerido por la Caja de la Vivienda Popular relacionados con los empleos de carrera administrativa de la planta de personal actualmente vigente (Acuerdo del Consejo Directivo No. 003 de 2022), facilitando la planeación de los concursos conjuntamente con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad y definir la provisión temporal de los estos empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y/o encargos).

4.1 Objetivos Específicos

Establecer los cargos de la planta de personal que se encuentran clasificados como de carrera administrativa y hacen parte del Plan Anual de Vacantes - PAV.

Realizar con la Comisión Nacional del Servicio Civil el proceso de identificación, reporte y actualización de los empleos de la entidad en el aplicativo SIMO de la CNSC para la provisión definitiva.

Efectuar con base en las listas de elegibles producto del proceso de selección, los nombramientos en periodo de prueba de los cargos reportados que hacen parte del PAV.

5. Alcance

La fase de análisis de necesidades de personal se llevará a cabo de acuerdo con el estado del Plan de cargos vigente de la entidad, estableciendo el número de empleos de la planta de personal, el número de empleos provistos y número de vacantes definitivas que hacen parte del PAV.

Es importante mencionar que según el Acuerdo No. 03 de 2022 emanada por el Consejo Directivo de la entidad, la Planta de personal de la Caja de la Vivienda Popular está conformada por sesenta y tres (63) cargos de empleados públicos.

Además, hay seis (6) cargos de trabajadores oficiales vinculados en condiciones especiales y dos (2) cargos suprimidos con fuero no levantado en acatamiento a sentencias judiciales (transitorios), para un total de setenta y un (71) cargos.

Se presenta la siguiente distribución por niveles ocupacionales:

- Nivel Directivo. – 11 (Libre Nombramiento y Remoción)
- Nivel Asesor. – 3 (2 de Libre Nombramiento y Remoción y 1 de Periodo Fijo)
- Nivel Profesional. – 21 (19 de Carrera Administrativa y 2 Trabajadores Oficiales)
- Nivel Técnico. – 7 (Carrera Administrativa)
- Nivel Asistencial. 29 (21 de Carrera Administrativa, 4 Trabajadores Oficiales, 2 cargos suprimidos con fuero (transitorios), 2 de Libre Nombramiento y Remoción)

De otra parte, se analizó la forma de proveer los empleos en vacancia definitiva y/o transitoria a través del ingreso por mérito y de la promoción interna del personal (encargos) y en provisionalidad. Finalmente se estableció la disponibilidad de recursos en el presupuesto asignado de gastos de funcionamiento de la vigencia fiscal 2025 para cubrir los requerimientos de personal en la entidad, asegurando de esta manera la financiación de la planta de personal y de los cargos del PAV.

6. Normatividad

La normatividad general aplicada para el desarrollo y ejecución del Plan Anual de Vacantes 2025 en la entidad es entre otra la siguiente:

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	1618	2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad

Ley	1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
Decreto	648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector Función Pública.
Decreto	2011	2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
CIRCULAR EXTERNA - CNSC	0011	2020	Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa.
ACUERDO - CNSC	0165	2020	Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique
CIRCULAR EXTERNA - CNSC	0008	2021	Instrucciones para el reporte de información sobre la provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa y el trámite de solicitud de uso de las Listas de Elegibles.

7. Formulación del plan

PLANTA DE PERSONAL DE LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR

La Planta de cargos de la Caja de la Vivienda Popular está contenida en el Acuerdo No. 003 del 17 de agosto de 2022 del Consejo Directivo de la entidad, compuesta de la siguiente manera:

“ARTÍCULO SEGUNDO. Las funciones propias de las diferentes dependencias de la Caja de la Vivienda Popular serán cumplidas por la planta de personal que a continuación se establece:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
DESPACHO DEL DIRECTOR			
Director General de Entidad Descentralizada	050	03	Uno (1)
Asesor	105	01	Uno (1)
Secretario Ejecutivo	425	12	Uno (1)
Conductor	480	09	Uno (1)
Total Despacho Del Director			Cuatro (4)
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
Director Técnico	009	02	Cinco (5)
Director Administrativo	009	02	Uno (1)
Subdirector Administrativo	068	01	Uno (1)
Subdirector Financiero	068	01	Uno (1)
Jefe Oficina TIC	006	01	Uno (1)
Jefe de Oficina Control Disciplinario Interno	006	01	Uno (1)
Total, Nivel Directivo			Diez (10)
NIVEL ASESOR			
Jefe De Oficina Asesora De Planeación	115	02	Uno (1)
Jefe De Oficina Asesora De Comunicaciones	115	01	Uno (1)
Total Nivel Asesor			Dos (2)
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	05	Dos (2)
Profesional Universitario	219	04	Uno (1)
Profesional Universitario	219	03	Doce (12)

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Profesional Universitario	219	02	Uno (1)
Profesional Universitario	219	01	Tres (3)
Total Nivel Profesional			Diecinueve (19)
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	314	04	Uno (1)
Técnico Operativo	314	03	Uno (1)
Técnico Operativo	314	02	Cuatro (4)
Técnico Operativo	314	01	Uno (1)
Total Nivel Técnico			Siete (7)
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	407	11	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	10	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	08	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	06	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	05	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	04	Cuatro (4)
Secretario	440	10	Dos (2)
Secretario	440	08	Uno (1)
Secretario	440	07	Uno (1)
Secretario	440	06	Uno (1)
Secretario	440	04	Dos (2)
Auxiliar De Servicios Generales	470	04	Tres (3)
Auxiliar De Servicios Generales	470	02	Uno (1)

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Conductor	480	04	Uno (1)
Total Nivel Asistencial			Veintiuno (21)
TOTAL PLANTA DE CARGOS: SESENTA Y TRES (63)			

Como se mencionó anteriormente, existe un grupo de seis (6) cargos de Trabajadores Oficiales, provisto con servidores que en su momento fueron reintegrados por decisión judicial en condiciones especiales. A la fecha, dos se encuentran en vacancia definitiva y deberán ser suprimidos y posteriormente ser creados como empleos públicos para ser provistos bajo las normas de carrera administrativa contenidas en la Ley 909 de 2004 y su reglamentación. Estos son:

No.	Denominación	Código	PROVISTO
2	Profesional Universitario	219 1A	1 está provisto el otro está vacante
1	Auxiliar Administrativo	407 V	Está provisto
1	Auxiliar Administrativo	407 III	Está vacante
1	Auxiliar Administrativo	407	Está provisto
1	Secretaria	440	Esta provisto

Adicionalmente existen dos personas con fuero sindical, que se encuentran vinculadas a la entidad en cargos transitorios, los cuales fueron suprimidos y cuentan con fuero sindical, por lo que hasta que no se presente la desvinculación de quienes los ocupan, se deberán contar como cargos en transitoriedad:

No.	Denominación	Código	Gr	PROVISTO
1	Auxiliar Administrativo	550	06	Está provisto
1	Auxiliar Administrativo	550	03	Está provisto

PROVISION EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA Y/O TRANSITORIA - PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

En aras de conocer y actualizar de manera efectiva las vacantes definitivas de carrera administrativa con que cuenta la Entidad que deberán ser provistas por concurso público de méritos, estas fueron reportadas con la debida oportunidad dentro del quinto (5º) día en que se generó cada una de ellas de acuerdo con lo definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, así mismo se realiza este proceso en el aplicativo SIMO 5.0.

Durante el año 2025, la CNSC continuará con el proceso de selección meritocrática para el Distrito Capital denominado *Distrito 6*, para la provisión de seis (6) vacantes definitivas que corresponden a cinco (5) empleos, los cuales hacen parte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC y son los siguientes:

- 1 Profesional Especializado código 222 grado 05 (Contador), abierto
- 1 Profesional Universitario código 219 grado 03 (ingeniero Civil, Catastral o Arquitecto), abierto
- 1 Secretario código 440 grado 10, en ascenso
- 2 Auxiliar Administrativo grado 04, abierto
- 1 Conductor grado 04, abierto

Con fecha de corte diciembre de 2024 se encuentran en vacancia definitiva 2 cargos de trabajadores oficiales que deben ser suprimidos para luego creados como empleos públicos y ser incluidos en la planta de personal y que harán parte del PAV. También se deberá proveer mediante concurso de méritos dos cargos de Auxiliar Administrativo en vacancia definitiva.

Así mismo durante la vigencia 2025 se pueden presentar nuevas vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa y de trabajadores oficiales (que no hacen parte del PAV y que debe surtirse el mismo proceso de los ya mencionados), en razón al cumplimiento de requisitos para pensión de jubilación (edad y tiempo) de los funcionarios titulares. Los cargos son:

- 1 - Profesional Especializado código 222 grado 05 - Servicios Generales
- 1 - Profesional Universitario código 219 grado 04 (Abogado)
- 1 - Profesional Universitario código 219 grado 03 (Ingeniero Civil, Arquitecto, Ingeniero Catastral)
- 1 - Profesional Universitario código 219 grado 03 (Tesorera)
- 1 – Profesional Universitario (Trabajador Oficial – Ingeniero Catastral)
- 1 - Auxiliar Administrativo, código 550 grado 06

Es decir que la totalidad del PLAN ANUAL DE VACANTES 2025 además de las seis vacantes que se encuentran en oferta pública para proveerse por el sistema de mérito, se podrían adicionar 6 nuevos cargos mencionados anteriormente.

7.1 Generalidades del plan

El Plan Anual de Vacantes PAV se elabora y presenta en cumplimiento de la normatividad vigente establecida en la Ley 909 de 2004 y normas reglamentarias como instrumento para programar la provisión de los empleos de la planta de personal de la entidad en vacancia definitiva lo que favorece la planeación del concurso de méritos que debe adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC con el apoyo de la entidad, relacionando los empleos y el perfil de en aras de garantizar la adecuada y oportuna prestación de los servicios que se prestan.

7.2 Cronograma

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Reporte, registro y comprobación de la información de los cargos de carrera administrativa vacantes en la entidad	02/01/2025	31/01/2025
1.1.	Verificación de la información final en la OPEC Y SIMO 4.0	02/01/2025	31/01/2025
1.1.1	Entregable: Reporte SIMO en plataforma de la CNSC	02/01/2025	31/01/2025
2.	Recepción del Acuerdo/Resolución Listas de elegibles - CNSC	01/10/2025	28/11/2025
2.1.	Verificación del Acuerdo/Resolución individual de lista de elegibles y	01/11/2025	28/11/2025

	de la información de contacto de los candidatos		
2.2.	Elaboración del certificado de cumplimiento de requisitos y de los actos administrativos de nombramiento de los candidatos según listas de elegibles	01/12/2025	30/12/2025
2.2.1	Entregable: Formatos de cumplimiento y resoluciones de nombramiento	01/12/2025	30/12/2025
3.	Posesión de los candidatos	01/12/2025	30/12/2025
3.1.	Elaboración actas de posesión	01/12/2025	30/12/2025
3.2	Posesión y vinculación de los candidatos	01/12/2025	30/12/2025
3.1.1	Entregable: Actas de posesión y demás documentos de ingreso	01/12/2025	30/12/2025

7.3 Seguimiento y evaluación

Con el fin de evaluar y realizar seguimiento al Plan Anual de Vacantes, se proponen los siguientes indicadores:

Indicadores

Indicadores	Meta	Formula
Eficacia (Cumplimiento):	100%	$\frac{\text{Total de cargos de carrera provistos por concurso (mérito) en la vigencia}}{\text{Total de cargos de carrera ofertados en la OPEC}} \times 100$
Eficacia (Cumplimiento):	100%	$\frac{\text{No. de cargos de carrera provistos por concurso (mérito) en la vigencia}}{\text{Total de cargos de carrera administrativa de la planta de la entidad}} \times 100$

8. Anexos e información complementaria

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Caja de la Vivienda Popular según el Acuerdo No 003 de 2022 ya mencionado, cuenta con un total de 63 cargos de los cuales 47 son de carrera administrativa, distribuidos de la siguiente manera:

CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	No.
POR NIVELES	
Profesionales	19
Técnicos	7
Asistenciales	21

TOTAL	47
-------	----

El No. de cargos de la entidad asciende 71, discriminados de la siguiente manera según los diferentes niveles ocupacionales y tipo de vinculación o condición de los servidores:

NIVEL	Ocupados	Vacantes	Total
Directivo	10	1	11
Asesor	2	1	3
Profesional	19	0	19
Técnicos	6	1	7
Asistenciales	23	0	23
Trabajadores Oficiales (reintegrados por decisión judicial)	4	2	6
Cargos suprimidos con fuero (transitorios)	2	0	2

9. DEFINICIONES Y SIGLAS

Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC: de acuerdo el artículo 130 de la Constitución Política, es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tenga carácter especial.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD: Es la entidad encargada de prestar asistencia técnica en los temas de planta de personal, SIDEAP y capacitar a las entidades del Distrito en las reglas del Sistema de Evaluación del desempeño y calificación de servicios, de conformidad con los criterios establecidos en los acuerdos distritales y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Plan Anual de Vacantes - PAV: Es una herramienta de medición y gestión que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la entidad y en el sector y cuáles se encuentran en proceso de selección meritocrática, lo cual facilita la planeación de los concursos de méritos que serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC con el apoyo de la entidad.

El Plan Anual de Empleos Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada uno presta. (artículo 15, literal b, Ley 909 de 2004).

Plan de previsión del Recurso Humano - PPRH: Es el diseño de las estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.