

PLAN ANUAL DE VACANTES - PAV

Vigencia 2026

Caja de la Vivienda Popular

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

Diciembre 22 de 2025

Versión 1

Versión 1



CVP



Tabla de Contenido

1. Introducción	2
2. Información general	3
3. Objetivo Estratégico	3
4. Objetivo General	3
4.1 Objetivos Específicos	3
5. Alcance	4
6. Normatividad	4
DOCUMENTOS EXTERNOS	5
7. DEFINICIONES Y SIGLAS	6
8. Formulación del plan de acción o estrategia institucional	6
8.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional	6
8.2 Cronograma	9
8.3 Seguimiento y evaluación	9
9. Anexos e información complementaria	10
10. Control de cambios	11

1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes – PAV de la Caja de la Vivienda Popular CVP se encuentra inmerso dentro de los instrumentos técnicos establecidos en el artículo 17 la Ley 909 de 2004, donde se menciona por parte de las entidades la elaboración de planes anuales de previsión de recursos humanos según sus necesidades actuales y hacia el futuro, identificando las diferentes formas de cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales que las mismas acarrearán, de la siguiente forma.

“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.”*

Igualmente y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, se contempla lo siguiente:

“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 o estrategia institucional	Plan Anual de Vacantes – PAV vigencia 2026
Nombre y código rubro presupuestal asociado	<u>Gastos de funcionamiento Presupuesto 2026</u> 02 Gastos 021 Funcionamiento 0211 Gastos de Personal 021101 Planta de personal Permanente 02110101 Factores constitutivos del salario 02110101001 Factores salariales comunes
Presupuesto asignado (\$)	Total presupuesto para 2026 \$12.197.570.000
Área responsable	Subdirección Administrativa
Política asociada y otros lineamientos	Talento Humano
Proceso	Gestión de Talento Humano
Fecha de inicio	01 /02/2026
Fecha de finalización	31 /12/ 2026

3. Objetivo Estratégico

Fortalecer la capacidad y efectividad administrativa y la innovación organizacional para la modernización de la Caja de la Vivienda Popular 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 CVP 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, nombramientos provisionales).

4.1 Objetivos Específicos

- Establecer los empleos de la planta de personal que se encuentran clasificados de acuerdo con las normas como de carrera administrativa y que hacen parte del Plan Anual de Vacantes - PAV.
- Realizar juntamente 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 esa Comisión 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 cargos provistos y número de vacantes definitivas que hacen parte del PAV.

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

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

Se presenta la siguiente distribución de los cargos por niveles ocupacionales:

NIVEL	DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS	TOTAL CARGOS	TIPO DE EMPLEO / FORMA DE VINCULACION
Directivo	1 Director General 1 Director Administrativo 5 Director Técnico 2 Subdirector 2 Jefe de Oficina	11	Libre Nombramiento y Remoción - LNR
Asesor	2 Jefe de Oficina 1 Asesor	3	2 de Libre Nombramiento y Remoción y 1 de Periodo Fijo
Profesional	2 Profesional Especializado 17 Profesional Universitario 2 Profesional Universitario (TO)	21	19 de Carrera Administrativa y 2 Trabajadores Oficiales (TO)
Técnico	7 Técnico Operativo	7	Carrera Administrativa
Asistencial	1 Secretaria Ejecutiva - LNR 1 Conductor Despacho – LNR 9 Auxiliar Administrativo 7 Secretarias 4 Auxiliar de Servicios General. 1 Conductor 3 Auxiliar Administrativo (TO) 1 Secretaria (TO) 2 Auxiliar Administrativo (Transitorios)	29	21 de Carrera Administrativa, 4 Trabajadores Oficiales (TO), 2 cargos suprimidos con fuero (transitorios), 2 de Libre Nombramiento y Remoción LNR

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 2026 para cubrir los requerimientos de personal en la entidad, asegurando de esta manera la financiación de la planta de personal y de los cargos que hacen parte del PAV.

6. Normatividad

La normatividad general aplicada para el desarrollo y ejecución del Plan Anual de Vacantes 2026 en la entidad, se encuentra enmarcada por la siguiente normatividad:

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	0017	2019	Lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 2019, - Procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.
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.

DOCUMENTOS EXTERNOS

Nombre del Documento	Fecha de publicación o versión del documento	Entidad que lo emite	Ubicación
Programa de Gobierno y Plan de Desarrollo de Bogotá 2024 – 2027 “Bogotá Camina Segura”	Junio de 2024	Concejo de Bogotá – Alcaldía Mayor de Bogotá	https://www.sdp.gov.co/gestion-a-la-inversion/programacion-y-seguimiento-a-la-inversion/planes-de-desarrollo-local/bogot%C3%A1-camina-segura
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Vigencia 2021	Departamento Administrativo de la Función Pública	https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio

7. 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 los sistemas de carrera de los servidores públicos, excepción hecha de las que tenga carácter especial.

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP: Es un organismo del orden nacional que se encarga de orientar y coordinar la gestión del talento humano al servicio del Estado. Su labor incluye la implementación de políticas y procedimientos para mejorar la eficiencia, transparencia y ética en la administración pública, así como la generación de conceptos jurídicos sobre temas relacionados con la función pública y el empleo público.

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 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.

8. Formulación del plan de acción o estrategia institucional

8.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional

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 un instrumento de planeación y control 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, en aras de garantizar la adecuada y oportuna prestación de los servicios que la entidad desarrollo en cumplimiento de la misión y fines institucionales.

PLANTA DE PERSONAL DE LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR - CVP

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)
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)
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, de los cuales tres se encuentran provisto con servidores que en su momento fueron reintegrados por decisión judicial en condiciones especiales. A la fecha, tres se encuentran en vacancia definitiva y deberán ser suprimidos para posteriormente ser creados como empleos públicos y ser provistos bajo las normas de carrera administrativa contenidas en la Ley 909 de 2004 y la normatividad reglamentaria. el total de cargos son:

No.	Denominación	Código	PROVISTO
2	Profesional Universitario	219 1A	Se encuentran vacantes a la fecha
1	Auxiliar Administrativo	407 V	Está provisto
1	Auxiliar Administrativo	407 III	Se encuentra vacante a la fecha
1	Auxiliar Administrativo	407	Está provisto
1	Secretaria	440	Esta provisto

Adicionalmente existen dos servidores que se encuentran vinculados a la entidad de forma transitoria, a quienes les fueron suprimidos los cargos y cuentan con fuero sindical, por lo que hasta que no se presente la desvinculación definitiva de quienes los ocupan, se deberán contar con estos 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 2026

En aras de conocer y actualizar de manera efectiva las vacantes definitivas de carrera administrativa con que cuenta la Entidad que hacen parte del PAV y que deben ser provistas por concurso público de méritos, las mismas se han venido reportando con la debida oportunidad una vez que se presentan, de acuerdo con lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, proceso que se realiza en el aplicativo SIMO 5.0.

Durante el año 2026, la CNSC y la Caja de la Vivienda Popular continuarán con el proceso de selección meritocrática para la provisión de las nuevas vacantes definitivas que corresponden a los empleos de carrera administrativa de la planta de personal, los cuales hacen parte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC y que son los siguientes:

- 1 Profesional Universitario código 219 grado 03 (ingeniero Civil, Catastral o Arquitecto)
- 1 Secretario código 440 grado 04
- 1 Técnico Operativo código 314 grado 03
- 1 Secretario código 440 grado 06 (empleo en vacancia transitoria)

Así mismo con fecha de corte noviembre de 2025, se encuentran en vacancia definitiva 3 cargos de trabajadores oficiales que deberán ser suprimidos para su creación como empleos públicos que harán parte de la planta de empleos y posteriormente ser incluidos en la misma, los que harán parte del PAV institucional.

de la misma manera durante la vigencia 2026 se pueden presentar nuevas vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa y de trabajadores oficiales (que no hacen parte del PAV y sobre los que debe surtir 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 contemplados 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 (Tesorera)
- 1 - Profesional Universitario código 219 grado 03 (Arquitecto)
- 2 - Técnico Operativo, código 314 grado 02
- 1 - Auxiliar Administrativo, código 407 grado 11

Es decir que de la totalidad del PLAN ANUAL DE VACANTES que incluye las tres (3) vacantes definitivas que se encuentran en oferta pública para proveerse por el sistema de mérito y la vacante transitoria mencionada, se podrían adicionar 11 nuevos cargos relacionados anteriormente dadas las condiciones que presentan los titulares actuales.

8.2 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	02/01/2026	28/02/2026
1.1.	Verificación de la información final en la OPEC Y SIMO 5.0	02/01/2026	28/02/2026
1.1.1	Entregable: Reporte SIMO en plataforma de la CNSC	02/01/2026	28/02/2026
2.	Recepción del Acuerdo/Resolución/Actos administrativos de Listas de elegibles - CNSC	02/01/2026	31/03/2026
2.1.	Verificación del Acuerdo/Resolución individual de lista de elegibles y de la información de contacto de los candidatos	02/01/2026	31/03/2026
2.2.	Elaboración del certificado de cumplimiento de requisitos y de los actos administrativos de nombramiento de los candidatos, según listas de elegibles	02/01/2026	31/03/2026
2.2.1	Entregable: Formatos de cumplimiento de requisitos y resoluciones de nombramiento en periodo de prueba	02/01/2026	31/03/2026
3.	Posesión de los candidatos	02/01/2026	31/03/2026
3.1.	Elaboración actas de posesión	02/01/2026	31/03/2026
3.2.	Posesión y vinculación en periodo de prueba de los nuevos servidores públicos	02/01/2026	31/03/2026
3.1.1	Entregable: Actas de posesión y demás documentos de ingreso	02/01/2026	31/03/2026

8.3 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%	$\frac{\text{No. de cargos de carrera provistos por concurso (mérito) en la vigencia}}{\text{Total de cargos de carrera administrativa de la planta de la entidad}} \times 100$

9. Anexos e información complementaria

Anexo 1. Distribución de la planta de personal y de los cargos de carrera administrativa

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:

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

NIVEL	Ocupados	Vacantes definitivas*	Total
Directivo	11	0	11
Asesor	3	0	3
Profesional	16	3**	19
Técnico	6	1	7
Asistencial	23	5**	23
Trabajadores Oficiales (reintegrados por decisión judicial)	3	3	6
Cargos suprimidos con fuero (transitorios)	2	0	2

* A corte 26 de noviembre de 2025

** Se cuentan los que están en la Convocatoria Distrito Capital 6 CNSC (2 profesionales y 4 asistenciales)

CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVELES OCUPACIONALES	No.
Cargos del nivel Profesional	19
Cargos del nivel Técnico	7
Cargos del nivel Asistencial	21
TOTAL	47

10. Control de cambios

Versión	Detalle del cambio	CIGD N°	Fecha aprobación
1	<i>Aprobación Plan Anual de Vacantes 2026</i>	7	22/12/2025