



Plan anual de vacantes 2024



TABLA DE CONTENIDO

Presentación	3
Marco Teórico y normativo	4
1.1. La Ley 909 de 2004	4
1.2. La ley 1083 de 2015	4
2. Objetivos	6
2.1. Objetivo General	6
2.2. Objetivos específicos.....	6
3. Metodología	7
3.1. Clasificación de empleos	7
3.2. Planta de personal.....	8
3.2.1. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción – LNR.....	9
3.2.2 Empleos de carrera administrativa.	11
4. Provisión de vacantes definitivas 2024	iError! Marcador no definido.

Presentación

En el marco de 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 su Título I; Capítulo I; Artículo 5 establece la Clasificación de los empleos públicos.

De igual forma en el Literal B numeral 2 Artículo 15 se establece el Plan anual de vacantes y se establece como responsable el área de talento humano.

De esta manera damos cumplimiento a la normatividad establecida en la Ley 909 que identifiquen y establezcan las actividades para el Plan de Vacantes 2023 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Marco Teórico y normativo

1.1. 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"

- Artículo 14, literal d estableció: (...) *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.*
- Artículo. 37 de la Ley 909 de 2004 establece los principios que orientan la permanencia en el servicio y así mismo el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, define la Evaluación del Desempeño Laboral como una herramienta de gestión que "...busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia y desarrollo en el servicio ...".
- Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, "... determina que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos ..." (DAFP, 2004)

1.2. La ley 1083 de 2015 **CAPÍTULO 3. FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO**

ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. (DAFP, 2015)

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

PARÁGRAFO 1. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos

de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

Decreto 1605 de 2020 Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones. (DAFP, 2020)

Decreto 1298 de 2021 Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. (DAFP, 2021)

Circular Conjunta No. 100-005 de 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.*¹ (DAFP, 2022)

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/circular-conjunta-100-005-2022-formalizacion-laboral.pdf>

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes 2024 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio tiene por objetivo, identificar, planear consolidar, ejecutar las necesidades de personal y definir la estrategia de provisión de los empleos vacantes para que todas las dependencias cuenten con el talento humano y así cumplir con las metas establecidas.

2.2. Objetivos específicos

- Planear las necesidades del talento humano, de tal manera que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- Ejecutar las actividades necesarias para el desarrollo del concurso de méritos que se encuentra en curso.

3. Metodología

En cumplimiento del artículo 14 y el literal b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909², el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, elaboró el presente Plan Anual de Vacantes de acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

Este incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

3.1. Clasificación de empleos

- Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología
- Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

² Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

3.2. Planta de personal

El Decreto 3576³ de 2011, determinó la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, con un total de 370 empleos.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 255 de la Ley 1955⁴ de 2019 donde se asignó al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, la función de coordinar y liderar la ejecución de los proyectos de vivienda y mejoramiento de vivienda encaminados a la disminución del déficit habitacional rural el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública el estudio técnico de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 recibiendo concepto técnico favorable, para ajustar la estructura y planta de la entidad.

En el 2020 la planta fue modificada por medio del Decreto 1605 del 03 de diciembre del 2020 aprobando 5 cargos. En el 2021 se avanzó con la creación de los empleos requeridos para impulsar la Política de Vivienda Rural en el MVCT, por lo cual en dicha vigencia se crearon 24 cargos (Decreto 1298 de 2021) distribuidos de acuerdo a las necesidades del servicio de la entidad.⁵ (Ver figura 2). Conforme a lo anterior la planta del Ministerio es de 399 empleos.

En el año 2023, se adelantaron los estudios técnicos y de viabilidad presupuestal para la creación de 21 nuevos empleos de Carrera Administrativa que se requieren para cumplir las metas de la Política de Vivienda Rural en el MVCT. El Decreto que adopta la creación de los referidos empleos se encuentra en trámite.

³ Por la cual se establece la Planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.

⁴ Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad.

⁵ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172486>

Figura 1 Estado planta de personal con corte al 2023

PLANTA OCUPADA POR TIPO DE NOMBRAMIENTO							
NIVEL	No. DE CARGOS	LN R	TITULARES C. ADMINISTRATIVA	ENCARGOS	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONALES	TOTAL VACANTES
DIRECTIVO	24	22	0	0	0	0	2
ASESOR	50	34	7	3	0	0	6
PROFESIONAL	247	2	114	24	15	37	55
TECNICO	24	1	4	3	3	5	8
ASISTENCIAL	54	15	21	3	2	2	11
TOTALES	399	74	146	33	20	44	82

Porcentaje de ocupación:

OCUPADOS	317	79%
VACANTES	82	21%

3.2.1. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción – LNR

Para la presente vigencia, el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, en sus diferentes dependencias cuenta con ochenta y seis (86) cargos de Libre Nombramiento y Remoción que se encuentran distribuidos de la siguiente manera: (Ver figura 2)

Figura 2. Empleos Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	NO.
DIRECTIVO	MINISTRO	5	1
DIRECTIVO	VICEMINISTRO	20	2
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	35	1
DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	137	2
DIRECTIVO	DIRECTOR TECNICO	100	6
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR TECNICO	150	12
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	2
ASESOR	ASESOR	1020	38
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	2
TÉCNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	4
ASISTENCIAL	SECRETARIO BILINGÜE	4182	3
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4212	3
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4215	2
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4210	1
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	4103	4
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	3
TOTAL CARGOS LNR			86

Fuente: GTH

3.2.2 Empleos de carrera administrativa.

Para la presente vigencia, el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, en sus diferentes dependencias cuenta con treientos trece (313) empleos de Carrera Administrativa (Ver figura 3) que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Figura 3 Empleos Carrera Administrativa

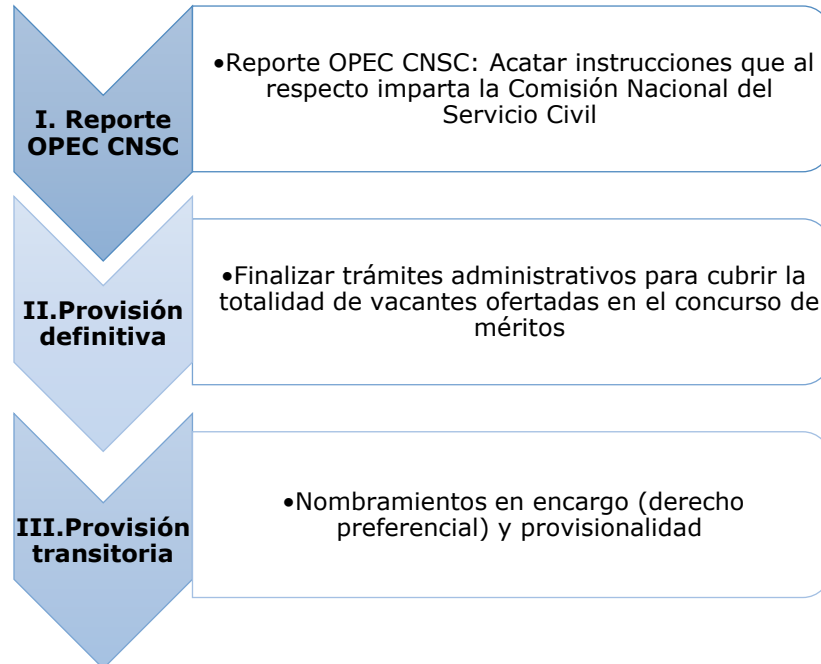
NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	NO.
Asesor	Asesor	1020	10
Profesional	Profesional especializado	2028	209
Profesional	Profesional universitario	2044	36
Técnico	Técnico administrativo	3124	20
Asistencial	Auxiliar administrativo	4044	12
Asistencial	Secretario ejecutivo	4210	17
Asistencial	Conductor mecánico	4103	9
TOTAL CARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA			313

Fuente: GTH

4. Programación para la provisión de los empleos en vacancia definitiva

Las actividades previstas para la provisión de vacantes definitivas se harán, por un lado, según las normas que regulan la materia en relación con los empleos de carrera administrativa y por otro continuar con los nombramientos ordinarios para cubrir los empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

Para abarcar el frente de los empleos clasificados en carrera administrativa, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, tiene previstas tres actividades, a saber:



I. Teniendo en cuenta que la provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa se hace a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a continuación, se relacionan de manera general las etapas que deben considerarse al adelantar los procesos de selección:

- Primera Etapa:

Reporte de vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, da pie a uso de listas o planeación de manera conjunta del concurso de méritos.

- Segunda Etapa:

Ejecución del proceso de selección. (Inscripciones, verificación de requisitos mínimos, aplicación de pruebas, análisis de antecedentes, conformación y publicación de listas de elegibles).

- Tercera Etapa:

Nombramientos en periodo de prueba y posesión de los elegibles, así como la proyección de prórrogas, derogatorias y demás trámites administrativos requeridos para garantizar el mérito.

II. Finalizar trámites administrativos para cubrir la totalidad de vacantes ofertadas en el concurso de méritos:

Teniendo en cuenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de vigencias anteriores, se ha continuado con la provisión de las doscientas seis (206) vacantes de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, que fueron ofertadas en el marco del Proceso de Selección No. 1430 de 2020 – EREON y CAR 2020 adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, toda vez que el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio aún se encuentra adelantando trámites de nombramiento, posesión, prórrogas y demás gestiones administrativas requeridos para dar cabal cumplimiento a las listas de elegibles resultantes del referido proceso de selección.

Se precisa que con corte 31 de diciembre de 2023, en las 206 vacantes ofertadas, se encuentran 20 funcionarios en periodo de prueba y 144 con derechos de carrera administrativa. Para la vigencia 2024 se proyecta finalizar con los trámites de nombramiento, posesión, prórrogas derogatorias, autorización de uso de listas por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el propósito de dar cumplimiento a las normas que regulan el Sistema General de Carrera Administrativa en Colombia y así cubrir las vacantes disponibles.

III. Provisión transitoria:

Es importante señalar que mientras se cubren las vacantes definitivas a través de listas de elegibles, las mismas serán provistas de manera transitoria a través de encargo y nombramientos en provisionalidad conforme a lo dispuesto en las normas que regulan la materia. Se señala que el proceso de encargos se realiza conforme a los parámetros fijados en la Ley 909 de 2004 y la Resolución No. 0202 del 13 de marzo del 2023, expedida por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y publicada para divulgar su conocimiento y consulta en la página web de la entidad. (<https://minvivienda.gov.co/normativa/resolucion-0202-2023>).

Así mismo durante 2023, se inició con los trámites de estudio técnico y administrativos con el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, Departamento Nacional de Planeación – DNP, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para la creación de la Planta Temporal que atenderá y reforzará los temas misionales a cargo de la Dirección de Política y Regulación y de la Dirección de Infraestructura y Desarrollo Empresarial del Viceministerio de Agua y Saneamiento Básico, mediante la creación de 45 empleos que atenderán funciones en las dependencia citadas.

En el mes de diciembre de 2023 se adelantó la actualización del análisis de la Planta Actual, a través de la Tabla Análisis de Planta Actual, de manera que se encontraron 82 vacantes de un total de 399. Es decir 317 ocupados.

El valor del presupuesto anual para 2024 es de: \$59.631.732.000,00 pesos.

5. Bibliografía

- DAFP. (2004). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- DAFP. (2015). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- DAFP. (2020). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=149945>
- DAFP. (2021). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172486>
- DAFP. (2022). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/circular-conjunta-100-005-2022-formalizacion-laboral.pdf>