

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2026

**MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y  
TERRITORIO**

Grupo de Talento Humano

## CONTENIDO

1. MARCO ESTRATÉGICO.....	3
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. OBJETIVO.....	4
Objetivos Específicos.....	4
4. ALCANCE.....	5
5. MARCO NORMATIVO.....	5
6. RESPONSABLES.....	7
7. DEFINICIONES.....	7
8. DESARROLLO DEL PLAN.....	11
9. Análisis de necesidades de personal.....	11
<b>9.1 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....</b>	<b>11</b>
<b>9.2 Empleos de Carrera Administrativa.....</b>	<b>12</b>
<b>9.3 Caracterización de los Empleos.....</b>	<b>13</b>
<b>9.4 Distribución por Niveles Jerárquicos.....</b>	<b>14</b>
<b>9.5 Composición de la planta por Procesos.....</b>	<b>14</b>
<b>Planta por Género.....</b>	<b>15</b>
<b>9.6 Planta de personal provista por rangos de edad.....</b>	<b>16</b>
<b>9.7 Planta de personal provista por antigüedad.....</b>	<b>16</b>
<b>9.8 Planta de personal provista por nivel educativo.....</b>	<b>17</b>
9.9 Medidas de cobertura de las necesidades.....	18
9.9.1 Plan de Formalización del empleo 2026.....	19
9.9.2 Avance proceso de formalización laboral del empleo público y rediseño institucional del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio. ....	20
9.9.3 Planeación del Concurso de Méritos Entidades del Orden Nacional .....	21
10. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN.....	23
11. RECURSOS.....	24
12. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	24

## 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 se concibe como un instrumento estratégico para garantizar la disponibilidad de talento humano idóneo, seleccionado y desarrollado bajo criterios de mérito, igualdad de oportunidades y transparencia. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público y consolida la carrera administrativa como un sistema basado en el mérito, este plan contribuye a fortalecer la profesionalización del servicio público y a asegurar que los cargos sean provistos con servidores competentes, íntegros y comprometidos con los fines del Estado.

Este enfoque de mérito permite que las decisiones sobre la gestión del talento humano incluya la provisión de cargos, la identificación de necesidades de personal y la proyección de perfiles se orienten por criterios objetivos relacionados con competencias, desempeño y capacidad técnica. De esta manera, el Ministerio avanza hacia una administración pública más eficaz, moderna y centrada en resultados, en consonancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con las políticas de gestión del talento humano definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El enfoque de mérito que orienta este plan se articula de manera directa con la Dimensión de Gestión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la cual promueve una administración pública centrada en las personas, basada en la gestión

por competencias, el desarrollo del potencial humano y la alineación del talento con los objetivos estratégicos del Estado. Esta dimensión establece que las entidades deben garantizar que sus decisiones de vinculación, permanencia, capacitación y evaluación se fundamenten en criterios técnicos y objetivos, con el fin de fortalecer la integridad, la eficiencia y la creación de valor público.

En tal sentido, el presente documento consolida la información actualizada sobre la planta de personal del Ministerio, analiza las vacantes existentes y define lineamientos para su provisión mediante procesos que aseguren el mérito como principio rector. Asimismo, incorpora prácticas de gestión alineadas con los componentes de la Dimensión de Talento Humano del MIPG entre ellos, la planificación estratégica del recurso humano, el análisis de brechas, el desarrollo del talento, la gestión del desempeño y la cultura organizacional permitiendo que las decisiones de la Alta Dirección se fundamenten en evidencia y en criterios de sostenibilidad institucional.

De esta manera, el Plan de Previsión de Recursos Humanos no solo garantiza la continuidad y calidad en la prestación del servicio, sino que contribuye a consolidar un entorno organizacional donde prevalezca la excelencia, la integridad pública y el fortalecimiento profesional de los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

### 3. OBJETIVO

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de ingreso, permanencia, movilidad y ascenso en el servicio público del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, mediante la aplicación estricta de los principios de mérito, igualdad, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia y transparencia. Todo ello orientado a consolidar una gestión estratégica del talento humano que fortalezca las capacidades institucionales y asegure la coherencia con la misión, visión y objetivos estratégicos del Ministerio.

#### Objetivos Específicos

- a) Identificar y caracterizar las necesidades de personal de la planta del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, con el fin de determinar las vacantes temporales o definitivas susceptibles de ser provistas mediante las figuras de encargo o nombramiento provisional, conforme a la normativa vigente en materia de administración de personal y carrera administrativa.
- b) Adelantar las gestiones administrativas correspondientes para la provisión de los empleos vacantes, garantizando la aplicación de los principios de mérito, igualdad y continuidad del servicio, mediante las modalidades de encargo o nombramiento provisional, según lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

- c) Gestionar la inclusión de los empleos en las convocatorias de concurso de méritos adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, coordinando las acciones requeridas, actualizando los manuales de funciones y competencias laborales, y asegurando que, una vez culminado el concurso de méritos, se realice la provisión oportuna de los empleos con base en las respectivas listas de elegibles.

#### 4. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio tiene un alcance que abarca la gestión integral, prospectiva y estratégica del talento humano, garantizando que los procesos se desarrollen bajo los principios de mérito, transparencia, eficiencia y profesionalización del empleo público.

#### 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
Senetencia	<b>T-493/23</b>		
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 el 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 Especifica:** 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.

## Glosario de Carrera administrativa

### Vacante Definitiva

De acuerdo con el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, un empleo se encuentra en vacancia definitiva cuando ocurre uno de los siguientes eventos:

- Renuncia regularmente aceptada.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, por resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Destitución como resultado de un proceso disciplinario.
- Revocatoria del nombramiento.
- Invalidez absoluta.
- Reconocimiento y disfrute de pensión.
- Cumplimiento de la edad de retiro forzoso.
- Traslado.
- Declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o por orden de autoridad competente.
- Declaratoria de abandono del empleo.
- Fallecimiento del servidor.
- Terminación del período para el cual fue nombrado.
- Causales adicionales establecidas en la Constitución Política y la ley.

La provisión de vacantes definitivas se realiza según lo dispuesto en los artículos 2.2.5.3.1 y siguientes del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, y conforme a los principios del mérito establecidos en la Ley 909 de 2004.

#### Vacante Temporal

Conforme al artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, un empleo se encuentra en vacancia temporal cuando el titular se halla en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- Vacaciones.
- Licencia (en cualquiera de sus modalidades).
- Permiso remunerado.
- Comisión, excepto la comisión de servicios al interior.
- Encargo, cuando implique separación temporal del empleo titular.
- Suspensión en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera administrativa.

Vacantes temporales: Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

Ascenso: Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

Carrera administrativa: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: "La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna".

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO): es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad.

## 8. DESARROLLO DEL PLAN

### 9. Análisis de necesidades de personal

En la etapa de análisis de necesidades de personal, se utilizó como referencia el estado actual de la planta de personal, con corte al mes de diciembre de 2025. Este análisis se basó en la estructura organizacional vigente en esa fecha, con el objetivo de identificar las vacantes, los perfiles requeridos.

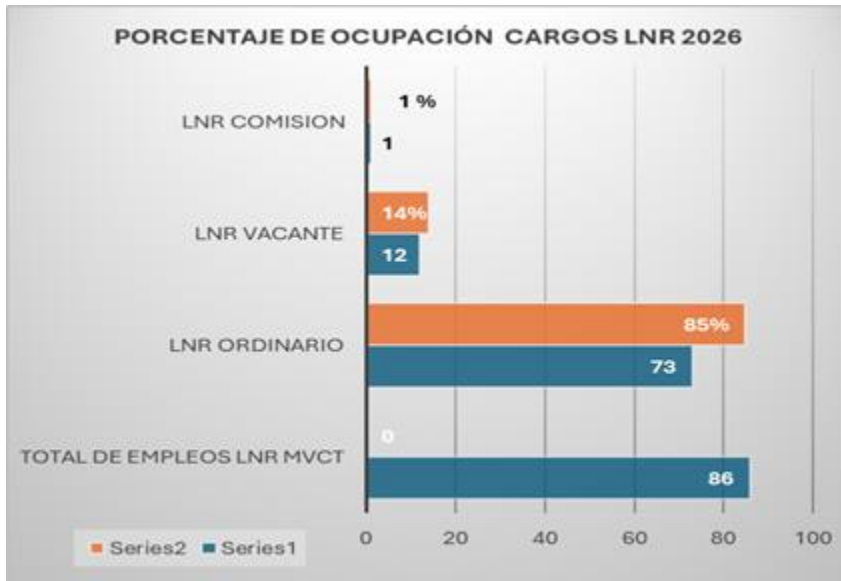
#### 9.1 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

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
<b>TOTAL CARGOS LNR</b>			<b>86</b>

Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.



Fuente: Grupo de Talento Humano - MVCT

## 9.2 Empleos de Carrera Administrativa

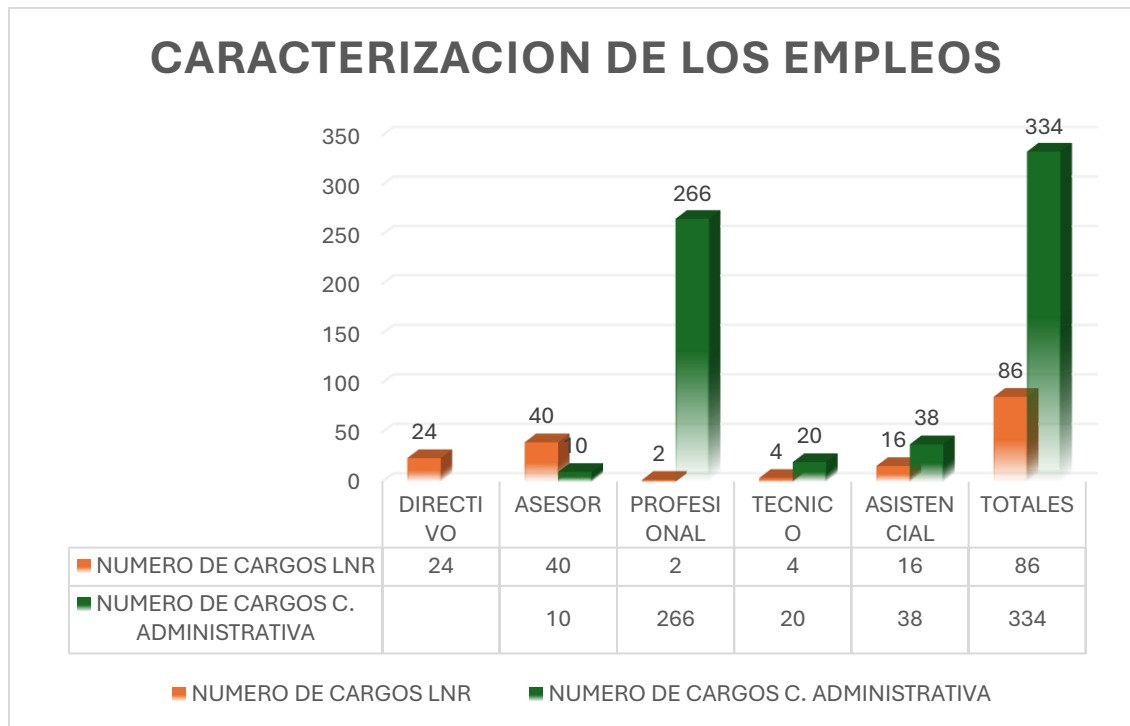
Para la presente vigencia, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, en sus distintas dependencias, cuenta con un total de trescientos treinta y cuatro (334) empleos de carrera administrativa, distribuidos de la siguiente manera:

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
<b>TOTAL</b>			<b>334</b>

Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

### 9.3 Caracterización de los Empleos

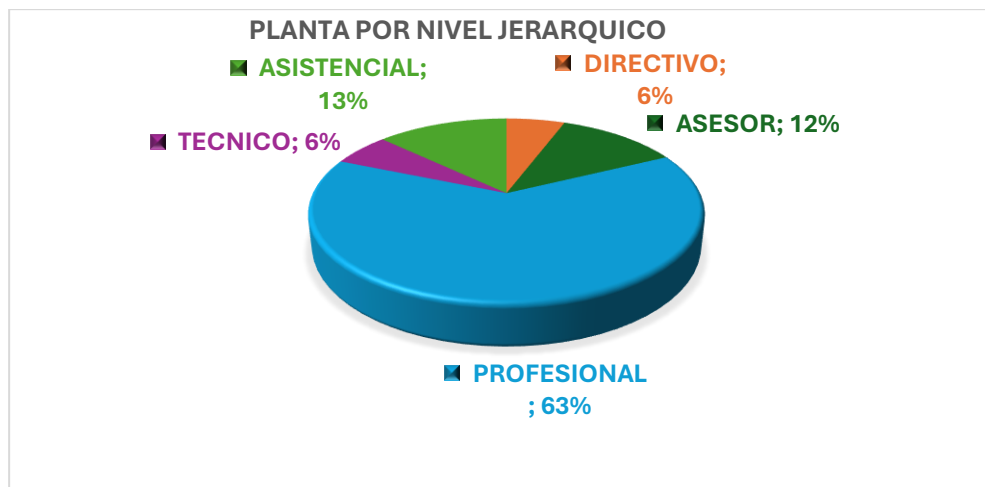
La distribución y caracterización de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se presenta a continuación:



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

#### 9.4 Distribución por Niveles Jerárquicos

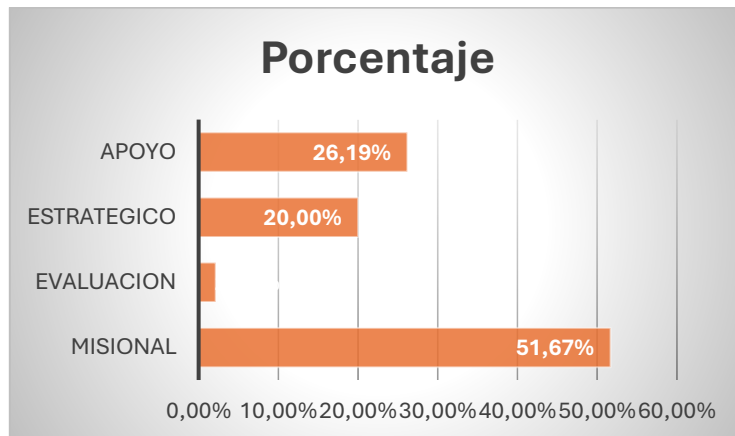
Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel profesional el que más aporta al total de la planta (63%), seguido del nivel asistencial (13%), asesor (12%), directivo (6%), técnico (6%).



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

#### 9.5 Composición de la planta por Procesos

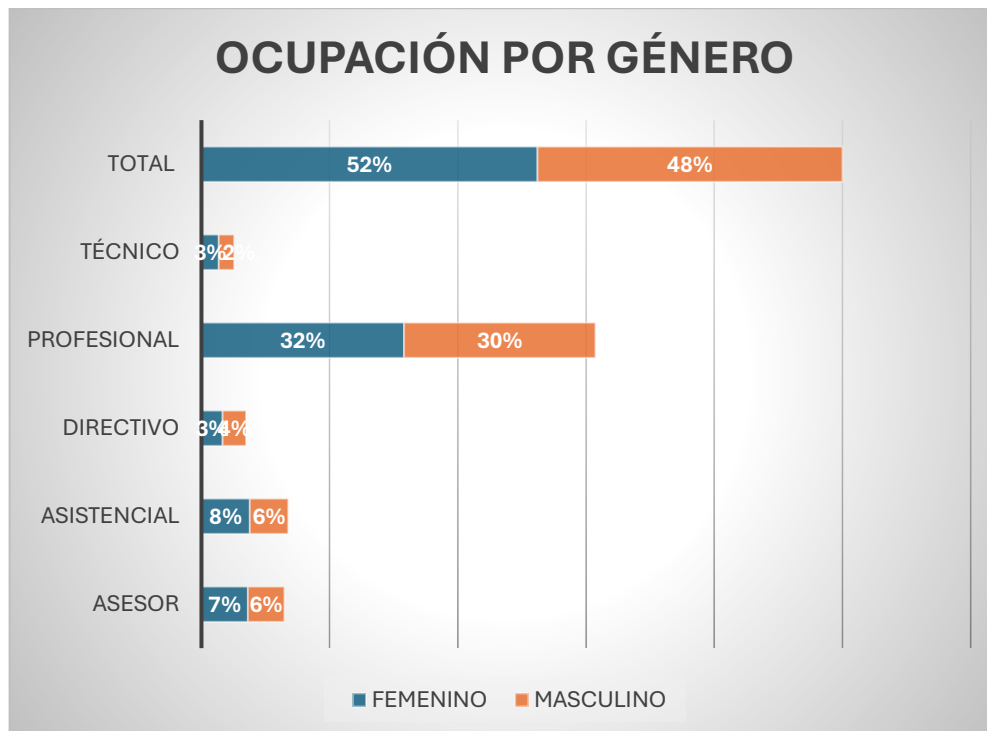
A continuación, se presenta la distribución porcentual de la planta aprobada para el año 2026, que está compuesta por un 52% de personal misional, un 26% de apoyo, un 2% de evaluación y estratégico 20%. Estos cargos cuentan con los recursos presupuestales de funcionamiento necesarios para garantizar su permanencia:



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

### Planta por Género

La composición por género de la planta aprobada para el año 2024, que está compuesta por un 55% por mujeres, un 48% por hombres, en los distintos niveles ocupacionales como se observa en la siguiente gráfica:

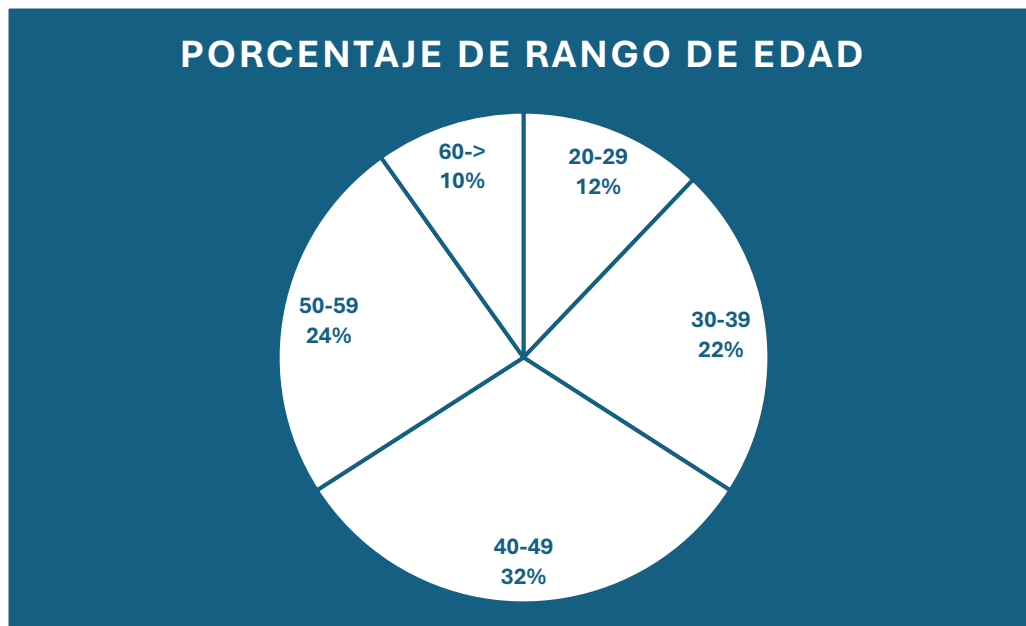


Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

## 9.6 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 **31%** de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un **9%** y se encuentra entre **20 y 29 años**, con un **24%** la población entre **50 y 59 años**, con un **21%** se encuentra la población entre **30 y 39 años** y el restante **9%** entre **60 y más años**.

SERVIDORES POR EDAD		
RANGO DE EDAD	NÚMERO	PROCENTAJE
20-29	16	12,12%
30-39	29	21,97%
40-49	42	31,82%
50-59	32	24,24%
60->	13	9,85%



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

## 9.7 Planta de personal provista por antigüedad

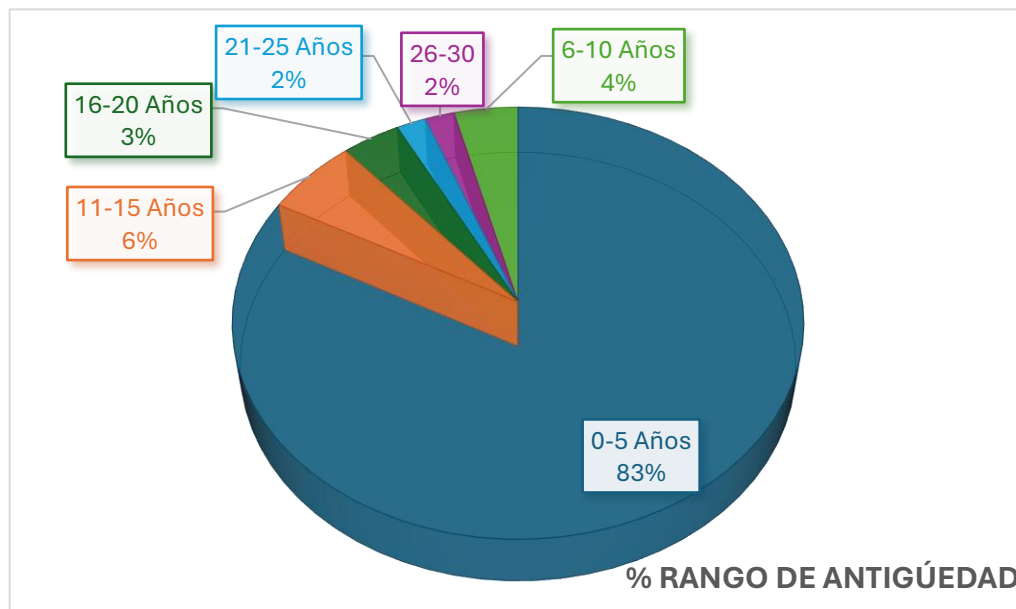
En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el **77%** de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 5 años, el **6%** llevan



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 en el año 2011.

Años en el MVCT	% de rango de antigüedad	Número de Servidores
<b>0-5</b>	82,87%	271
<b>11-15</b>	5,81%	19
<b>16-20</b>	3,67%	12
<b>21-25</b>	1,83%	6
<b>26-30</b>	1,83%	6
<b>6-10</b>	3,98%	13
<b>Total, general</b>	<b>100,00%</b>	<b>327</b>

Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

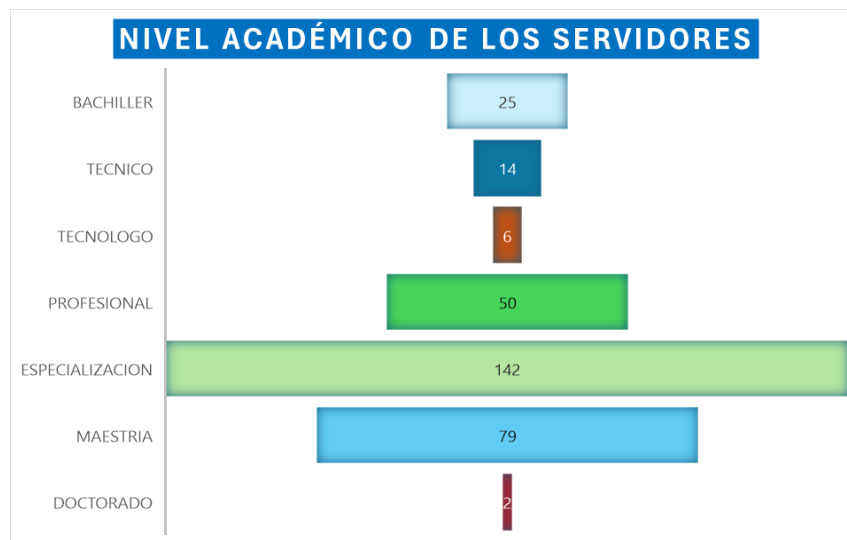
## 9.8 Planta de personal provista por nivel educativo

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%

Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

## 9.9 Medidas de cobertura de las necesidades

La planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio presenta un nivel promedio de provisión del 79,5%, lo que equivale a 332 empleos ocupados, frente a un 20,5% de vacancia (88) empleos.

Estos resultados evidencian el impacto positivo de las estrategias implementadas en el Plan Anual de Vacantes, reafirmando el compromiso institucional con el fortalecimiento y la consolidación del talento humano. No obstante, el 21,4% de vacancia vigente pone de manifiesto la necesidad de continuar con las acciones de provisión programadas, especialmente los cargos de carrera administrativa mediante el **PROCESO DE ENCARGO EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**, del

**Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano**, Versión 1.0, de fecha 09/10/2025, Código **GTH-P-28**, del Sistema de Gestión y Planeación del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

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.

#### 9.9.1 Plan de Formalización del empleo 2026

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 2026, 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 seguirá 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 con la figura de libre concurrencia, 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.

#### 9.9.2 Avance proceso de formalización laboral del empleo público y rediseño institucional del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.

Durante el año 2025, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio avanzó en el desarrollo del proceso de rediseño institucional y formalización laboral, en concordancia con los lineamientos del Gobierno Nacional y el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Estas acciones tuvieron como propósito fortalecer la estructura organizacional del Ministerio, optimizar la gestión del talento humano y consolidar un modelo de empleo público sostenible y eficiente.

A lo largo de este periodo se realizaron diversas reuniones internas orientadas al análisis del estudio de cargas laborales, la revisión de los contratos de prestación de servicios y la evaluación de los escenarios propuestos para la definición de una planta temporal.

El 3 de diciembre de 2025, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República remitió al Ministerio la viabilidad administrativa y jurídica, autorizando continuar con la elaboración del Estudio Técnico definitivo y con el trámite correspondiente para la modificación de la estructura organizacional y de la planta de personal, conforme a lo establecido en el paso 2 de la Circular Conjunta 100-011 de 2023.

Ese mismo día, ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Grupo de Talento Humano —encabezado por el coordinador, el profesional especializado y el secretario general de la entidad— presentó el estudio de cargas laborales y los avances

del rediseño estructural del Ministerio. La propuesta fue revisada y aceptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el marco de este proceso, se plantea la creación de la Subdirección de Talento Humano, adscrita a la Secretaría General, con el fin de especializar y fortalecer la gestión del recurso humano.

Asimismo, se propone la supresión de un (1) empleo de nivel Asesor (código 1020) y la creación de un (1) empleo de nivel Directivo Subdirector Técnico (código 150, grado 21). Esta modificación genera un ahorro anual estimado entre \$20,4 millones y \$44,4 millones, en cumplimiento del principio de austeridad del gasto.

Adicionalmente, se proyecta la creación de cuarenta y dos (42) empleos temporales distribuidos en dependencias de la Secretaría General, específicamente en la Subdirección de Talento Humano, la Subdirección de Finanzas y Presupuesto y la Subdirección de Servicios Administrativos.

El costo total de estos empleos temporales asciende a \$4.642.974.601 COP, financiados con recursos actualmente destinados a contratos de prestación de servicios, **garantizando así el principio de costo cero.**

### 9.9.3 Planeación del Concurso de Méritos Entidades del Orden Nacional

Se ha adelantado gestiones administrativas encontrándonos en la fase de **planeación del Proceso de Selección – Concurso de Méritos** en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). El objetivo es proveer las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en la planta de personal del Ministerio.

#### I. Componente de solicitud y registro:

El Grupo de Talento Humano (GTH) ha ejecutado las siguientes acciones iniciales:

**26 de mayo de 2025:** Se radicó ante el Sistema de Gestión Documental de la CNSC la Solicitud de Inclusión de Vacantes para la próxima convocatoria del Orden Nacional (Radicado No. 2025RE108634).

**12 de junio de 2025:** La CNSC remitió respuesta positiva (Radicado No. 2025RS078507), confirmando la participación de MINVIVIENDA en el Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional (EON), lo que oficializa el inicio de la fase de planeación.

**24 de junio de 2025:** El Ministerio remitió oficio (Radicado No. 2025EE0036837)

solicitando aclaración frente a unos empleos que habían sido reportados como vacancia definitiva y fueron utilizados por empleo equivalente o mismo empleo.

**15 de julio de 2025:** El Ministerio envía nuevamente oficio a la CNSC para continuar con el trámite de planeación.

**28 de julio de 2025:** La CNSC remitió oficio en respuesta al radicado No. 2025EE0041254 con el fin de continuar con la Planeación del Proceso de Selección – Entidades del Orden Nacional – EON.

**Actualización de Vacantes (28 de noviembre de 2025):** A la fecha, el GTH realiza reportes y actualizaciones permanentes en el aplicativo SIMO. Se han identificado **140 empleos con 144 vacantes definitivas** de carrera administrativa, número que puede variar por novedades administrativas (renuncias, etc.).

## **II. Componente Financiero**

Se completaron los trámites financieros necesarios para cubrir los costos del proceso, de acuerdo con la estructuración de la CNSC:

**23 de septiembre de 2025:** El Ministerio expidió el **Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP)** por un valor de **\$217.000.000**. Este CDP fue remitido a la CNSC mediante Oficio No. **2025EE0064761** del 02 de octubre de 2025.

**17 de octubre de 2025:** La CNSC emitió la **Resolución No. 9983** mediante la cual se dispuso el recaudo de los recursos de MINVIVIENDA para financiar los costos del proceso de selección.

**24 de noviembre de 2025:** El GTH gestionó la expedición del **Registro Presupuestal No. 897225** (previa Resolución 885 del 14 de noviembre de 2025 del Ministerio, que ordenó el pago).

**25 de noviembre de 2025:** Se radicó la solicitud ante la Subdirección de Finanzas y Presupuesto (Radicado No. **2025IE0012654**) para generar el **desembolso de los \$217.000.000** a la CNSC.

**30 de diciembre de 2025** Mediante la Resolución 14335 del 30 de diciembre de 2025, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) imputa —es decir, registra de manera oficial— el recaudo de los recursos económicos transferidos por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MINVIVIENDA) para financiar el proceso de selección (concurso de méritos) destinado a proveer vacantes definitivas en los empleos de carrera administrativa de dicha entidad.

A través de esta resolución, la CNSC registra como recibidos **\$238.000.000 COP**, correspondientes a la transferencia realizada por MINVIVIENDA el **26 de diciembre de 2025**. Este valor constituye una parte del aporte total que el Ministerio debe efectuar para cubrir los costos del concurso.

## 10. MATRIZ OPERATIVA DEL 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	
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	Documento técnico o propuesta de ampliación de la planta de personal y Anexos (Matriz Cargas, memoria justificativa, Fichas Manual, Proyecciones	Avance en la implementación del plan de previsión de recursos humanos	*Por definir por parte del Despacho de la Ministra	

		equidad	Financieras)			
--	--	---------	--------------	--	--	--



## 11. RECURSOS

El presupuesto anual estimado para la planta aprobada de 420 empleos para la vigencia 2025 es de 61.003.400.000 SESENTA Y UN MIL TRES MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS, destinado a cubrir los gastos de personal y garantizar su financiación adecuada en el marco de las previsiones presupuestarias.

## 12. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Los mecanismos para realizar el seguimiento y evaluación al Plan de Previsión de Recursos Humanos en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio son:

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 para la ampliación de la planta de personal del Ministerio por un trabajo digno y en equidad	Documento técnico o propuesta 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			
---------------------------------	------------------------------	--	--	---	--	--	--	--

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.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	30/01/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIDG	Formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025
02	29/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIDG	Actualización Plan de Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025