



Función Pública



Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos Vigencia 2026

Proceso Gestión del Talento Humano

Versión 06
Enero de 2026

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2021-01-30	Creación del documento
2	2022-01-27	Actualización vigencia 2022
3	2023-01-30	Actualización vigencia 2023
4	2024-01-23	Actualización vigencia 2024
5	2025-01-27	Actualización vigencia 2025
6	2026-01-31	Actualización vigencia 2026

Contenido

Introducción	4
Glosario.....	4
Siglas	7
1. Objetivo	7
1.1 Objetivos específicos	8
2. Propósito.....	8
3. Marco normativo.....	8
4. Análisis de la planta actual	12
5. Seguimiento de la planta de personal	14
6. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2025.....	15
7. Plan anual de previsión de empleos	15
8. Indicador Plan de Previsión de Recursos Humanos	17
9. Bibliografía	18

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Matriz Planta global de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4 Matriz Planta de Personal cargo a concurso, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025	¡Error! Marcador no definido.

Índice de figuras

Ilustración 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025	13
--	----

Introducción

El Grupo de Gestión Humana (GGH) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales, toda vez que guía sus acciones para atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

Es así como el DAFP, a través del presente documento actualiza el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026, como un instrumento útil para atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias, identificar las formas de cubrir las vacantes para el periodo anual y estimar los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de vincular el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública, a través del cumplimiento del proceso de selección meritocrática.

Glosario

Carrera administrativa: Carrera Administrativa como 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.

Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC): Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público 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 (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento en Período 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. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento ordinario: 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 (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan

con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública De Empleos De Carrera (OPEC): Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Traslado: Hay 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. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.

10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Siglas

GGH: Grupo de Gestión Humana

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera

SIMO: Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

1. Objetivo

Actualizar la información respecto al estado de provisión de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública, permitiendo así, la correcta administración y planeación de la provisión de los cargos vacantes durante la vigencia fiscal 2026.

1.1 Objetivos específicos

- Vincular servidores públicos competentes, mediante el uso de listas de elegibles disponibles del Proceso de Selección Entidades del Orden 2022 en la modalidad abierto a través de la CNSC.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con la participación de la alta dirección, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores del DAFP mediante la aplicación de los principios de mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia y transparencia.

2. Propósito

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva y/o temporal en la entidad. Su propósito es identificar y proveer los cargos vacantes en Función Pública para la vigencia 2026. Además, busca integrar a servidores públicos competentes, mediante la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia.

3. Marco normativo

- **Constitución Política de Colombia.** Capítulo 2 concerniente a la Función Pública. Los artículos 125 y 130, establecen que todos los empleos de los órganos y entidades del Estado, por regla general, deben ser provistos mediante concurso de

mérito y que la CNSC, es la responsable de la administración y vigilancia de los Sistemas de Carrera Administrativa, a excepción de los que tengan carácter especial.

- **Ley 909 de septiembre de 2004.** Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
- **Decreto Ley 1960 de junio de 2019.** Artículo 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

- **Decreto 1083 de mayo de 2015. “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. 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”.

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

Artículo 2.2.22.3.14. 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”.

- **Resolución No. 158 de 2021.** Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública
- **Resolución No. 259 de 2021.** Por la cual se adiciona una ficha al Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública
- **Acuerdo No. 50 del 10 de marzo de 2022.** “Por la cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DAFP, Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022”
- **Ley 2214 de 2022.** El artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 (por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026) y el Decreto 2365 de 2019, relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- **Decreto 1603 de 2023.** Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Ley 581 de 2000.** Artículos 2 y 3 en lo relacionado con los conceptos de los cargos que son considerados de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios. Así mismo el artículo 4 de la misma ley “Participación efectiva de la mujer” La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2º. y 3º. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:
 - a) *Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;*
 - b) *Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres (...)*

- **Decreto 2011 de 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.

Artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad		
	Al 31 2019 de diciembre de 2019	al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

Fuente: Decreto 2011 del 2017

Tabla 1 Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad

4. Análisis de la planta actual

La planta de personal en Función Pública está conformada con un total de Doscientos Ochenta y Ocho (288) cargos, distribuidos en Doscientos Cuarenta y Tres (243) cargos de la planta global y Cuarenta y Cinco (45) en la planta temporal estos últimos establecidos mediante la Resolución 1055 del 31 de diciembre de 2024 para atender necesidades específicas del servicio de la entidad.

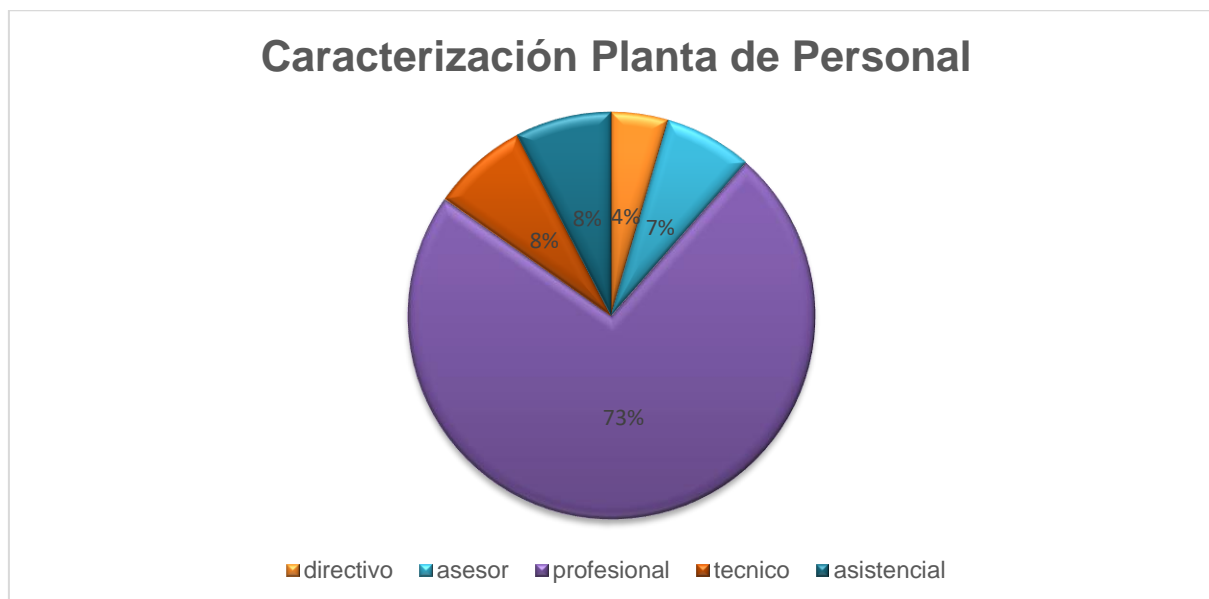
Durante la vigencia del 2025, se fortaleció la planta de personal, dado que la misma planta temporal ha sido prorrogada conforme a lo estipulado en la Resolución 813 del 30 de diciembre de 2025.

En la mencionada resolución, se ratifican Nueve (09) cargos profesionales universitarios de grado 01 y treinta y Seis (36) cargos profesionales especializados de grado 18. De acuerdo a lo descrito anteriormente los cargos específicos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	13	4%
Asesor	20	7%
Profesional	211	73%
Técnico	22	8%
Asistencial	22	8%
Total	288	100

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Tabla 2 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión Humana

Ilustración 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025

A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
Profesional	20	97	25	21	163
Técnico	5	6	4	5	20
Asistencial	0	12	3	2	17
Carrera Administrativa	25	115	32	28	200

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado	Vacante	Total
Directivo	1	12	0	13
Asesor	1	18	1	20
Profesional	0	3	0	3
Técnico	0	2	0	2
Asistencial	0	5	0	5
Libre Nombramiento y Remoción	2	40	1	43

Tipo de Cargo y Nivel	Nombrado	Vacante	Total
Profesional Especializado	36	0	36
Profesional Universitario	9	0	9
Planta Temporal	45	0	45

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Tabla 3 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025

5. Seguimiento de la planta de personal

El Grupo de Gestión Humana efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global, temporal y por grupos internos de trabajo:** El Grupo de Gestión Humana cuenta con el sistema Kactus que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y temporal los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una matriz, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar los empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización de la población de Función Pública:** El Grupo de Gestión Humana crea y alimenta una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

6. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2025.

En el Departamento Administrativo de la Función Pública, al 31 de diciembre de 2025 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global y planta temporal.

Total de vacantes planta global del Departamento Administrativo de la Función Pública				
Nivel	En Encargo	En Libre Nombramiento y Remoción	Vacante-Vacante Temporal	Total Vacantes
Directivo	1	0	0	1
Asesor	1	1	0	2
Profesional	0	0	21	21
Técnico	0	0	5	5
Asistencial	0	0	2	2
Total	2	1	28	31

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Tabla 4 Matriz Planta global de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

7. Plan anual de previsión de empleos

El Grupo de Gestión Humana analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, teniendo en cuenta que durante el año 2022 se reportaron 165 cargos a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través de la plataforma SIMO 4.0 para el proceso de selección de entidades del orden nacional, esto conducirá a una notable disminución en el porcentaje de personal provisional vinculado.

Proceso selección concurso de méritos				
Nivel	Nombrados	Vacante Temporal	Provisional	Total
Profesional	110	21	9	140
Técnico	8	5	1	14
Asistencial	10	0	1	11
Total	128	26	11	165

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Tabla 5 Matriz Planta de Personal cargo a concurso, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

Adicional se tendrá la provisión necesaria para las novedades presentadas como vacancias, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que puedan implicar la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

A continuación, se presenta el estado de la planta, del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cuadro muestra los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 30 de diciembre del año 2025.

Distribución empleos Planta Global – Corte 31 de diciembre 2025		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Ordinario	12
	Vacante - Encargo	1
Subtotal		13
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asesor	Ordinario	18
	Encargo	1
	Vacante	1

Subtotal		20
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Carrera en su titular	84
	Carrera en Encargo	16
	Ordinario	3
	Provisional	15
	Vacante	12
Subtotal		130
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Universitario	Carrera en su titular	17
	Carrera en Encargo	1
	Provisional	10
	Vacante	8
Subtotal		36
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Carrera en su titular	8
	Carrera en Encargo	4
	Ordinario	2
	Provisional	4
	Vacante	4
Subtotal		22
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asistencial	Carrera en su titular	12
	Ordinario	5
	Provisional	3
	Vacantes	2
Subtotal		22
Total		243
Distribución empleos Planta Temporal – Corte 31 de diciembre 2025		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional	Especializado 2028-18	36
	Universitario 2044 - 1	9
	Total	45
Total		288

Fuente: Grupo de Gestión Humana
Tabla 6 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

8. Indicador Plan de Previsión de Recursos Humanos

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- **Indicador de Cumplimiento:** Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de recursos humanos.
- **Medición:** Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de recursos humanos.

9. Bibliografía

Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1960 de 2019 “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto - Ley 1567 de 1998 - y se dictan otras disposiciones.

Equipo Directivo Departamento Administrativo de la Función Pública

Mariella Barragán Beltrán

Directora General

Juan Manuel Reyes

Secretario General (E)

Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho

Coordinador Grupo de Gestión Humana

Equipo Técnico

Grupo de Gestión Humana

Elaborador por:

Maria del Carmen Mizar Mercado

Grupo de Gestión Humana

Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos Vigencia 2026

Versión 06
Proceso Gestión del Talento Humano
Enero de 2026