



Función Pública



PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

Empleo Público

Mariela Barragán Beltrán

Directora

Jesús Hernando Amado Abril

Subdirector

Juan Manuel Reyes Álvarez

Secretario General (E)

Francisco Alfonso Camargo Salas

Director de Empleo Público

Sandra Milena Guarnizo Monroy

Directora de Gestión del Conocimiento

Gerardo Duque Gutiérrez

Director de Desarrollo Organizacional

Luz Daifenis Arango Rivera

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Livia Patricia Leal Maldonado

Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Juan Manuel Reyes Álvarez

Director Jurídico

Elaborado por:

Franklin Guzmán Villamil

Dirección de Empleo Público

Revisado por:

Kevin Alexander Sogamoso Duarte

Dirección de Empleo Público

Aprobado por:

Francisco Camargo Salas

Director de Empleo Público

Julio de 2026

Tabla de contenido

Introducción.....	5
1. Marco legal y normativo	6
2. Metodología.....	11
2.1 Planeación de la recolección:	11
2.2 Diseño del Instrumento:.....	11
2.3 Capacitación a entidades encargadas de reportar:	18
2.4 Recolección de datos:	18
2.5 Ajuste y depuración de datos:	18
2.6 Análisis de información:.....	18
3. Reporte histórico de vacantes definitivas de carrera administrativa de entidades del orden nacional y territorial	19
4. Reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa de entidades del orden nacional y territorial	21
4.1 Vacantes definitivas del orden nacional asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico	22
4.2 Vacantes definitivas del orden nacional en provisionalidad, en encargo y sin proveer por sector administrativo.....	24
4.3 Comparativo vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico orden nacional y territorial	28
4.4 Vacantes definitivas del orden territorial asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico	30
4.5 Vacantes definitivas del orden territorial en provisionalidad, en encargo y sin proveer por Departamentos y Bogotá, D.C.....	32
4.6 Vacantes definitivas asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por gobernación y nivel jerárquico.....	34
4.7 Vacantes definitivas asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por alcaldías capitales y nivel jerárquico.....	37
4.8 Vacantes definitivas asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por alcaldías municipales y nivel jerárquico.....	39
4.9 Vacantes definitivas asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer en entidades de Bogotá, D.C. y nivel jerárquico	41
5. Proyección de las vacantes definitivas de carrera administrativa en el orden territorial	44
6. Concursos de mérito para proveer empleos de carrera administrativa	46
7. Referencias bibliográficas	56
8. Anexos	56

Lista de tablas

Tabla 1 Total de Entidades Reportantes - Plan Anual de Vacantes 2026	22
Tabla 2 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa Rama Ejecutiva del orden nacional y Corporaciones Autónomas Regionales en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico	23
Tabla 3 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa del orden nacional y territorial asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer	28
Tabla 4 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa del orden territorial en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico	31
Tabla 5 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa en provisionalidad, en encargo, sin proveer y porcentaje de participación por Alcaldías Capitales	38
Tabla 6 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa Alcaldías Municipales en provisionalidad, en encargo, sin proveer y porcentaje de participación	39
Tabla 7 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa por entidades de Bogotá, D.C.....	41
Tabla 8 Proyección de vacantes definitivas de Carrera Administrativa en el orden territorial, por nivel jerárquico.....	45

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Reporte histórico PAV entidades orden nacional y territorial	20
Ilustración 2 Total vacantes definitivas - entidades orden nacional en provisionalidad, en encargo y sin proveer	22
Ilustración 3 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa entidades del orden nacional provistas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico	23
Ilustración 4 Top 5 - Distribución de vacantes definitivas por Sector	25
Ilustración 5 Total vacantes definitivas de la Rama Ejecutiva del orden nacional por sector administrativo	26
Ilustración 6 Top 5 vacantes definitivas por nivel - Rama Ejecutiva del orden nacional por sector administrativo	27
Ilustración 7 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa en el orden nacional y territorial asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer	29
Ilustración 8 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa en el orden territorial en provisionalidad, en encargo, sin proveer y porcentaje de participación.....	30
Ilustración 9 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa del orden territorial en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico	31
Ilustración 10 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa del orden territorial por departamentos y Bogotá, D.C.	32



Función Pública

Ilustración 11 Top 5 vacantes definitivas por Nivel - orden territorial por departamentos y Bogotá	33
Ilustración 12 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa por Gobernación	34
Ilustración 13 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa de las Gobernaciones, en provisionalidad, en encargo, sin proveer.....	35
Ilustración 14 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa por Gobernaciones en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico.....	36
Ilustración 15 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa por Alcaldías Capitales	37
Ilustración 16 Total vacantes de Carrera Administrativa en provisionalidad, en encargo y sin proveer por Alcaldías Capitales	38
Ilustración 17 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa Alcaldías Municipales en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico	40
Ilustración 18 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa en provisionalidad, en encargo, sin proveer y porcentaje de participación por entidades de Bogotá, D.C.	41
Ilustración 19 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa entidades de Bogotá, D.C. en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico	43

Introducción

El Plan Anual de Vacantes - PAV se configura como un instrumento técnico fundamental en la gestión estratégica del talento humano en Colombia. Su propósito central es articular la información del talento humano del Estado para planificar y garantizar la provisión técnica y transparente de los empleos públicos. Igualmente, se alinea con el principio constitucional del mérito, consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política, y con los principios establecidos por los artículos 2 y 28 de la Ley 909 de 2004. Norma que resalta la importancia de la planeación estratégica en la administración pública, consolidando la meritocracia y las competencias laborales como pilares fundamentales para los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos.

Por lo tanto, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP da estricto cumplimiento al literal d) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, a través del cual le corresponde elaborar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. Así mismo, aporta al cumplimiento de principios de transparencia y publicidad y al fortalecimiento del valor público. Su implementación anual responde al compromiso del Estado con una gestión moderna, que se oriente a resultados.

En concordancia con lo anterior, el Plan Anual de Vacantes se encuentra alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 *"Colombia Potencia Mundial de la Vida"*, que, en el componente Modernización y transformación del empleo público, establece como compromiso el fortalecimiento del empleo público y el impulso de la carrera administrativa bajo criterios meritocráticos.

En este sentido, la identificación y consolidación de las vacantes de los empleos de carrera administrativa constituyen un insumo esencial para orientar su provisión oportuna y efectiva, favoreciendo la planeación del talento humano y el fortalecimiento de la gestión pública. Es por ello por lo que, para la actual vigencia, se expidió la Circular Conjunta No. 100-001-2026 del 27 de febrero de 2026 entre el DAFP y la CNSC, requiriendo a las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial y a las Corporaciones Autónomas Regionales para que reportaran los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva en sus plantas de personal. Así mismo, se dispuso a llevar a cabo la recolección de la información mediante un formulario técnico en línea. En el caso del Distrito Capital, la información fue recolectada y

enviada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD en virtud del Convenio 096 de 2015 suscrito por el DAFP y el DASCD.

En este sentido, una vez procesada y analizada la información reportada por las entidades públicas, el presente informe presenta las cifras del total de vacantes definitivas de carrera administrativa en provisionalidad, encargo y sin proveer, por el respectivo nivel jerárquico con corte al 31 de diciembre de 2025.

De esta manera, el presente Informe se divide en seis (6) secciones. La primera sección está compuesta por el marco legal y normativo que sustenta el desarrollo del Plan Anual de Vacantes 2026; la segunda hace referencia a la metodología para la recolección, depuración, consolidación de la información y realización del informe; la tercera sección incluye el reporte histórico de vacantes definitivas de carrera administrativa de las entidades del orden nacional y territorial; la cuarta sección presenta el reporte descriptivo de las vacantes definitivas de carrera administrativa de entidades del orden nacional y territorial; la quinta sección incluye una proyección de las vacantes definitivas de carrera administrativa del orden territorial en provisionalidad, en encargo y sin proveer; y finalmente, la sexta hace referencia a los concursos de mérito para proveer empleos de carrera administrativa.

1. Marco legal y normativo

- **Constitución Política de 1991**

La Constitución Política del 1991 consagró el sistema de carrera como la regla general para el acceso al servicio público.

“ARTÍCULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.

- **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”.*

Frente a la competencia para la construcción de Plan Anual de Vacantes, el artículo 14 de la Ley señala:

“ARTÍCULO 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

(...) d) *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”*

Así mismo, respecto de la responsabilidad de adelantar el reporte de la información de las vacantes definitivas existentes en los empleos de carrera de las entidades públicas, el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 expresa:

“ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. *Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.*

2. *Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*

(...) b) *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”*

En cuanto al ingreso y desarrollo de la carrera administrativa, la Ley 909 de 2004 establece en el artículo 27 lo siguiente:

“ARTÍCULO 27. Carrera Administrativa. *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. (...)”*

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

Sobre la forma de proveer los empleos cuando se encuentren vacantes, el Decreto 1083 de 2015 señala lo siguiente:

“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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.”*

De lo anterior, se destaca principalmente que, conforme a los presupuestos legales, cuando un empleo de carrera se encuentra en vacancia definitiva, este deberá ser provisto mediante concurso de mérito. Mientras tanto, la administración podrá recurrir de manera transitoria mediante el derecho preferencial del encargo y/o en su defecto, mediante la figura de nombramiento provisional.

Por otro lado, en el Plan Anual de Vacantes, se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, de las entidades del orden nacional y territorial, tal como lo señala el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015:

“ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. *El empleo queda vacante definitivamente, 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”.

Así mismo, también es importante señalar que, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

“ARTÍCULO 2.2.2.2.1 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.

ARTÍCULO 2.2.2.2.2 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.

ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales

ARTÍCULO 2.2.2.2.4 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.

ARTÍCULO 2.2.2.2.5 Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución”.

Esto último resulta especialmente relevante en el presente documento, toda vez que la información recolectada y presentada ha sido reportada por las entidades de acuerdo con los niveles antes referenciados.

Además, de las normas ya citadas, es preciso señalar que para la recolección de la información del Plan Anual de Vacantes 2026 se expidió la Circular Conjunta No. 100-001-2026 del 27 de febrero de 2026, con el propósito de entregar las indicaciones sobre el reporte de las vacantes definitivas en el formulario dispuesto.

2. Metodología

En consideración a que el Plan Anual de Vacantes es aplicable a las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, a las Corporaciones Autónomas Regionales y a las demás entidades cuyas plantas de personal se rigen por el Sistema General de Carrera Administrativa o por sistemas específicos de carrera bajo la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), de conformidad con el artículo 130 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, la elaboración del presente informe se llevó a cabo mediante las siguientes etapas:

2.1 Planeación de la recolección:

Durante esta etapa se definieron las condiciones bajo las cuales se realizaría la recolección de la información para la construcción del Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2026 así:

- Proyecto de circular conjunta entre el DAFP y la CNSC a través de la cual se buscó informar e incentivar el diligenciamiento del instrumento que se puso a disposición.
- Formulario de Recolección de la Información.
- Listado de entidades que deberán efectuar el reporte de la información.
- Estrategia de difusión y comunicación del Plan Anual de Vacantes.

2.2 Diseño del Instrumento:

La recolección de la información relacionada con las plantas de personal y, en particular, con las vacantes existentes en las diferentes entidades, se realizó mediante un formulario en línea dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). El acceso a este instrumento fue comunicado a las entidades a través de la Circular Conjunta No. 100-001-2026 y mediante el envío del enlace correspondiente por correo electrónico, el cual debía ser

diligenciado dentro de los plazos establecidos. A continuación, se describen las características del instrumento de recolección de información y el proceso de validación aplicado.

Formulario técnico en línea

El formulario puesto a disposición de las entidades por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública se estructuró en dos secciones, una orientada a caracterización de las entidades y la otra sección que describe información general de la planta de personal y su distribución. A continuación, se relacionan dichas preguntas:

NIT de la entidad (sin puntos, comas ni dígito de verificación):

Nombre del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces:

Celular del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces:

Correo electrónico del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces:

Correo electrónico del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces:

¿Cuenta con el manual de funciones actualizado?

- ☐ Sí
☐ No

¿Cuál fue la fecha de la última actualización del manual de funciones?

dd/mm/aaaa

Indique mediante que acto o actos administrativos se aprobó la planta de personal vigente a 31 de diciembre de 2025.

En caso de tener planta temporal, relacione mediante que acto o actos administrativos se aprobó la planta temporal con vigencia al 31 de diciembre de 2025.

¿La entidad cuenta con cargos vacantes de carrera administrativa?

Aquellos empleos cuyo ingreso y permanencia se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección (concurso público).

- ☐ Sí
☐ No

Pregunta 1. Indique el número TOTAL de empleos de la planta de personal en la entidad aprobados por norma (acto administrativo) incluido empleos temporales y trabajadores oficiales, con corte a 31 de diciembre de 2025.

Recuerde:

- Se trata de la planta de personal aprobada por norma. En el nivel territorial puede corresponder a un Acuerdo del Concejo Municipal, Ordenanza de la Asamblea Departamental, Decreto del Alcalde o Gobernador cuando se le han otorgado facultades; en el nivel nacional corresponde a Decretos de planta aprobada.
- Los empleos hacen referencia a los cargos y no a las personas.

- **NOTA:** En el caso de las Alcaldías y Gobernaciones que les aplique, en la encuesta No se deben incluir los empleos de carrera administrativa correspondientes al personal docente y directivo docente

Pregunta 2. Del total de empleos relacionados en la pregunta 1, indique cómo están distribuidos, de acuerdo con la naturaleza del cargo, con corte a 31 de diciembre de 2025:

Recuerde:

- Los empleos hacen referencia a los cargos y no a las personas.

2.1. Elección popular (Ejemplo Alcalde):

2.2. Carrera administrativa:

2.3. Libre nombramiento y remoción:

2.4. Período fijo (Ejemplo Jefe de Control Interno):

2.5. Empleo Temporal:

2.6. Trabajador oficial:

Total 2. Total de empleos aprobados por norma:

Pregunta 3. Del número total de cargos de carrera administrativa, señalados en la pregunta 2, indique cómo están distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2025:

3.1. Asesor de carrera administrativa:

3.2. Profesional de carrera administrativa:

3.3. Técnico de carrera administrativa:

3.4. Asistencial de carrera administrativa:

3.5. Otros de carrera administrativa (si aplica):

Total 3. Total de cargos de carrera administrativa:

Pregunta 4. Del número total de cargos de carrera administrativa señalados en la pregunta 2, indique cuántos se encuentran en vacancia definitiva, distribuidos por nivel jerárquico con corte a 31 de diciembre de 2025:

4.1. Asesor de carrera administrativa (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

4.2. Profesional de carrera administrativa (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

4.3. Técnico de carrera administrativa (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

4.4. Asistencial de carrera administrativa (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

4.5. Otros de carrera administrativa (si aplica) (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

Total 4. Total Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA

Pregunta 5. Del número total de cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que fueron señalados en la pregunta 4, indique cuántos se encuentran en provisionalidad, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2025:

5.1. Asesor de carrera administrativa (Provisionales CARRERA ADMINISTRATIVA)

5.2. Profesional de carrera administrativa (Provisionales CARRERA ADMINISTRATIVA):

5.3. Técnico de carrera administrativa (Provisionales CARRERA ADMINISTRATIVA):

5.4. Asistencial de carrera administrativa (Provisionales CARRERA ADMINISTRATIVA):

5.5. Otros de carrera administrativa (si aplica) (Provisionales CARRERA ADMINISTRATIVA):

Total 5. Total Provisionales CARRERA ADMINISTRATIVA

Pregunta 6. Del número total de cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que fueron señalados en la pregunta 4, indique cuántos se encuentran en encargo, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2025:

6.1. Asesor de carrera administrativa (En encargo CARRERA ADMINISTRATIVA)

6.2. Profesional de carrera administrativa (En encargo CARRERA ADMINISTRATIVA)

6.3. Técnico de carrera administrativa (En encargo CARRERA ADMINISTRATIVA):

6.4. Asistencial de carrera administrativa (En encargo CARRERA ADMINISTRATIVA):

6.5. Otros de carrera administrativa (si aplica) (En encargo CARRERA ADMINISTRATIVA):

Total 6. Total En encargo CARRERA ADMINISTRATIVA

Pregunta 7. Del número total de cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que fueron señalados en la pregunta 4, indique cuántos se encuentran sin proveer, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2025:

Recuerde: Se trata de vacantes definitivas que no se encuentran provistas ni a través de encargos ni mediante nombramientos provisionales.

7.1. Asesor de carrera administrativa (Sin proveer CARRERA ADMINISTRATIVA)

7.2. Profesional de carrera administrativa (Sin proveer CARRERA ADMINISTRATIVA)

7.3. Técnico de carrera administrativa (Sin proveer CARRERA ADMINISTRATIVA):

7.4. Asistencial de carrera administrativa (Sin proveer CARRERA ADMINISTRATIVA):

7.5. Otros de carrera administrativa (si aplica) (Sin proveer CARRERA ADMINISTRATIVA):

Total 7. Total Sin proveer CARRERA ADMINISTRATIVA

Pregunta 8. Del número total de cargos de carrera administrativa, señalados en la pregunta 4, indique de éstos cuántos se encuentran en proceso de concurso público de méritos adelantado por la CNSC, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2025

8.1. Asesor de carrera administrativa

8.2. Profesional de carrera administrativa

8.3. Técnico de carrera administrativa

8.4. Asistencial de carrera administrativa

8.5. Otros de carrera administrativa (si aplica)

Total 8. Total de vacantes de carrera administrativa en proceso de selección CNSC

Del total de cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que están en proceso de concurso de méritos, adelantado por la CNSC en la pregunta 8, indique si su entidad reservó el 7% para concurso de méritos de discapacidad, del que trata el decreto 1401 del 2025.

- ☐ Sí
☐ No

Pregunta 9. Del número total de cargos de carrera administrativa, indique cuántos tienen lista de elegibles vigente y/o se encuentran provistos en periodo de prueba, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2025

9.1. Asesor de carrera administrativa (Con LISTAS o PERIODO DE PRUEBA)

9.2. Profesional de carrera administrativa (Con LISTAS o PERIODO DE PRUEBA)

9.3. Técnico de carrera administrativa (Con LISTAS o PERIODO DE PRUEBA)

9.4. Asistencial de carrera administrativa (Con LISTAS o PERIODO DE PRUEBA)

9.5. Otros de carrera administrativa (si aplica) (Con LISTAS o PERIODO DE PRUEBA)

Total 9. Total de vacantes de carrera administrativa Con LISTAS o PERIODO DE PRUEBA

Enviar respuestas

2.3 Capacitación a entidades encargadas de reportar:

Teniendo en cuenta que las entidades del orden nacional y territorial debían adelantar el diligenciamiento del formulario en línea, se adelantó una (1) jornada de capacitación virtual, orientativa del proceso de reporte de la información de las vacantes existentes en sus plantas de personal. Así mismo las memorias y material orientador fue compartido a las diferentes entidades para su consulta. Dicha jornada de capacitación se desarrolló a través de la plataforma Microsoft Teams, el día martes 07 de abril del 2026.

Como refuerzo de la capacitación, se abrió un espacio de asesoría vía correo electrónico y telefónico por el profesional responsable de proceso en el Departamento Administrativo de la Función Pública, en un esfuerzo para acompañar a las entidades en las dificultades que pudieran presentar en el diligenciamiento del formulario.

2.4 Recolección de datos:

Las entidades adelantaron el diligenciamiento de la información a través de un formulario técnico en línea puesto a disposición por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El proceso de recolección se realizó entre el 11 de marzo y el 30 de abril de 2026. Es preciso aclarar que el cierre inicialmente previsto era el día 21 de abril de 2026, fecha que fue ampliada atendiendo a la solicitud de las entidades que presentaron dificultades en el diligenciamiento del formulario.

2.5 Ajuste y depuración de datos:

El 11 de mayo de 2026, ante la identificación de posibles inconsistencias en la información reportada sobre las vacantes existentes en las plantas de personal de algunas entidades públicas, se remitió un comunicado vía correo electrónico informando las observaciones encontradas y estableciendo como plazo hasta el 15 de mayo de 2026 para la verificación y ajuste de la información registrada.

2.6 Análisis de información:

Finalizada la etapa de recolección de la información, se procesó la misma con el fin de consolidar la información aportada por las entidades, para conocer el panorama general sobre el estado de provisión de los empleos de carrera administrativa que hacen parte de sus plantas de personal en el orden nacional y territorial.

Dicha consolidación permitió exponer la información teniendo en cuenta la desagregación de los empleos vacantes de la siguiente manera:

- Total de empleos de las plantas de personal de las entidades, aprobados por norma.
- Desagregación de los empleos de acuerdo con la naturaleza del cargo.
- Total de cargos de carrera administrativa.
- Total de cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva.
- Total de cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva, provistos a través de nombramiento provisional.
- Total de cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva, provistos temporalmente a través de encargo.
- Total de cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva, sin proveer.

3. Reporte histórico de vacantes definitivas de carrera administrativa de entidades del orden nacional y territorial

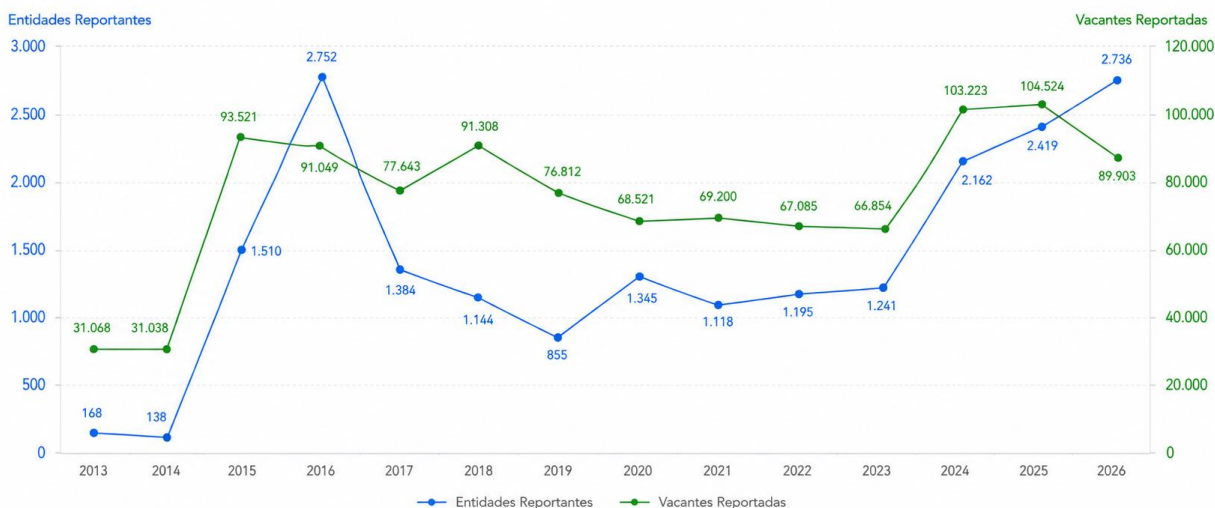
Desde el año 2013, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) adelanta la consolidación de la información correspondiente a las vacantes definitivas reportadas por las entidades públicas del orden nacional, permitiendo analizar su evolución en el tiempo, así mismo, para el caso de las entidades del orden territorial, proceso que se implementó a partir de 2015.

A continuación, se presenta el reporte histórico de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa en el orden nacional y territorial, las ilustraciones presentan las siguientes variables: número de entidades que reportaron en el formulario dispuesto, así como el número de vacantes definitivas reportadas en cada una de las vigencias.

La Ilustración Nro. 1 evidencia que para la vigencia 2026, se incrementa el número de entidades que realizaron el diligenciamiento del formulario que puso a disposición el DAFP, pasando de un total de 2.419 entidades en 2025 a 2.736 entidades en la presente vigencia.

Ilustración 1 Reporte histórico PAV entidades orden nacional y territorial

Evolución Anual: Entidades y Vacantes Reportadas



Fuente: Función Pública Informes Plan Anual de Vacantes 2013-2026

La información reportada evidencia una disminución aproximada del 14% en las vacantes definitivas de carrera administrativa en las entidades reportantes. Esta reducción se atribuye, principalmente, a una menor tasa de empleos sin proveer y a la disminución de nombramientos en provisionalidad, lo cual indica que los procesos de provisión de empleos basados en el mérito están arrojando resultados positivos.

No obstante, a lo anterior, es importante reconocer los esfuerzos del Gobierno nacional orientados a la formalización y provisión del empleo público, con el propósito de reducir la contratación temporal de personal. Estas medidas, entre otros beneficios, favorecen la preservación de la memoria institucional (gestión de conocimiento) y la continuidad en la ejecución de los procesos y procedimientos de las entidades públicas.

Asimismo, se destaca el crecimiento sostenido en la participación de las entidades reportantes durante los últimos cinco (5) años. Este incremento refleja un mayor alcance del Plan Anual de Vacantes y evidencia los esfuerzos institucionales por asegurar la cobertura y la calidad de la información consolidada sobre las vacantes definitivas.

4. Reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa de entidades del orden nacional y territorial

A continuación, se presentan únicamente los resultados de la información consistente, obtenida a través del formulario en línea habilitado para la recolección de información de las vacantes definitivas de las entidades del orden nacional y territorial, con corte a 31 de diciembre de 2025. Además, de los reportes realizados mediante el formulario dispuesto para el ajuste de la información reportada con inconsistencias.

Dentro del proceso de planeación del Plan Anual de Vacantes – PAV, se identificó a las entidades que tienen la responsabilidad de hacer el reporte de sus vacantes definitivas en empleos de carrera de conformidad con lo señalado en el artículo 14 de la Ley 909 de 2004, la delimitación se realizó considerando que las entidades tuvieran empleos de carrera administrativa e hicieran parte del sistema general de carrera administrado y vigilado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. En ese sentido, contando con este universo de entidades, se precisa que son 167 entidades del orden nacional las obligadas a adelantar el reporte del PAV. De estas, 128 hacen parte de la Rama Ejecutiva, 35 son órganos autónomos¹ y 2 se encuentran vinculadas a órganos de control y 2 representan a la Rama Legislativa.

En el orden territorial, se identifica que el universo de entidades que tienen la responsabilidad de reportar las vacantes definitivas es de 4.885, incluyendo gobernaciones, alcaldías, concejos y personerías municipales, entre otras.

Teniendo en cuenta lo anterior, se precisa que, de las 167 entidades del orden nacional, 156 realizaron el reporte correspondiente. Por otra parte, en el orden territorial, se tendrá en cuenta la información de 2.580 entidades, que cumplieron con la obligación de reportar sus vacantes, teniendo en cuenta que, el reportar no es igual a tener vacantes, pues una entidad puede realizar el reporte, indicando que no tiene vacantes definitivas disponibles en los empleos de carrera administrativa.

Como resultado de lo anterior, se tiene que el universo de entidades sobre el que se elaboró el presente Informe de Plan Anual de Vacantes es el siguiente:

¹ 33 Corporaciones Autónomas Regionales, una (1) Empresa Industrial y Comercial Del Estado y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Tabla 1 Total de Entidades Reportantes - Plan Anual de Vacantes 2026

Plan Anual de Vacantes 2026		
Orden	Con Vacantes	Sin Vacantes
Territorial	1.512	1.068
Nación	118	5
Nación – Órganos Autónomos	33	-
TOTALES	1.663	1.073
	2.736	

Fuente: Elaboración propia

4.1 Vacantes definitivas del orden nacional asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico

Con base en el panorama general del reporte, el análisis detallado del orden nacional revela retos significativos en la provisión del empleo público. Al corte del 31 de diciembre de 2025, se consolidaron 39.313 vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa. Al desagregar esta cifra, se evidencia que la figura de la provisionalidad sigue siendo la modalidad predominante, ocupando 18.592 de estas vacantes. Por su parte, el derecho preferencial de encargo cubre a 6.584 empleos, mientras que un volumen considerable de 14.137 vacantes permanece sin proveer bajo ninguna modalidad.

Ilustración 2 Total vacantes definitivas - entidades orden nacional en provisionalidad, en encargo y sin proveer

Distribución Vacantes Definitivas - Orden Nacional

● Total En Encargo ● Total Provisionales ● Total Sin Proveer



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

Para comprender a profundidad la distribución de las vacantes y su impacto en la capacidad institucional, es fundamental desagregar las 39.313 vacantes definitivas según su nivel jerárquico. Esta perspectiva permite identificar dónde se concentran las mayores necesidades

de talento humano y cómo las entidades están gestionando la provisión transitoria de dichas vacantes frente a la naturaleza de las funciones.

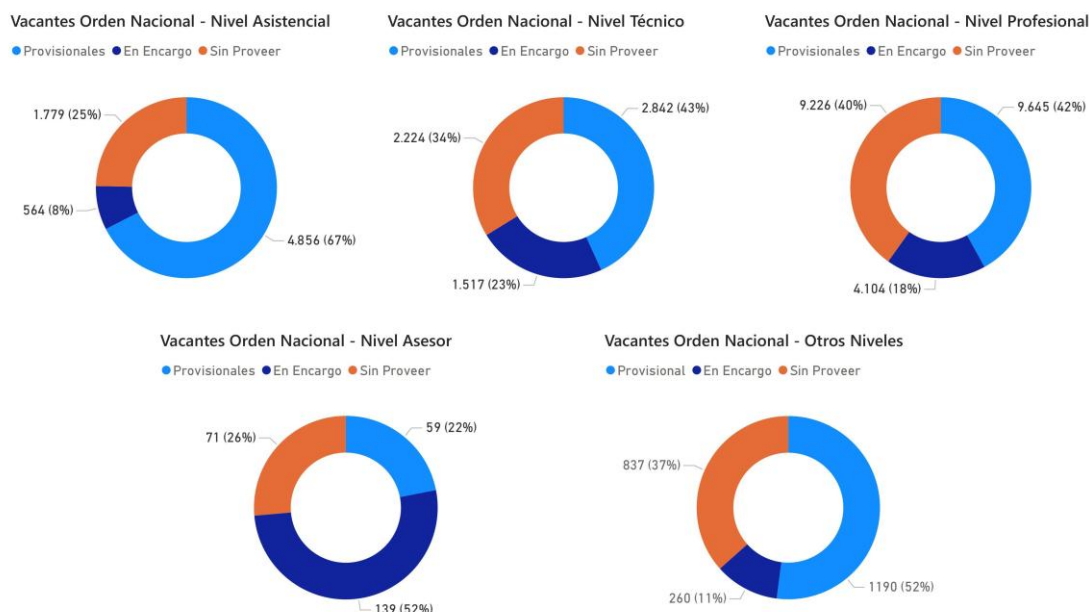
Tabla 2 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa Rama Ejecutiva del orden nacional y Corporaciones Autónomas Regionales en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	En Provisionalidad	En Encargo	Sin Proveer	Vacantes Definitivas
Asesor	59	139	71	269
Profesional	9.645	4.104	9.226	22.975
Técnico	2.842	1.517	2.224	6.583
Asistencial	4.856	564	1.779	7.199
Otros	1.190	260	837	2.287
TOTAL	18.592	6.584	14.137	39.313

Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

De acuerdo con la Tabla Nro. 2, se puede evidenciar que el nivel profesional representa el 58% de empleos en vacancia definitiva, de los 39.313 empleos siendo el nivel más representativo de la distribución. Así mismo las vacantes definitivas en los demás niveles de las entidades del orden nacional se representa de la siguiente manera: Asesor: 1%, Técnico: 17%, Asistencial: 18% y Otros niveles el 6%.

Ilustración 3 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa entidades del orden nacional provistas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

La Ilustración 3 revela una marcada dependencia estructural de la provisionalidad frente a la estabilización por mérito, lo que evidencia una limitación significativa en la garantía del derecho

preferencial de encargo, mientras que el Nivel Asesor logra un destacado 52% (139 vacantes) de provisión mediante encargo. Por otro lado, en la base operativa y técnica de las entidades públicas se apoya en nombramientos provisionales como mecanismos transitorios, alcanzando un crítico 67% (4.856 empleos) en el Nivel Asistencial y un 42% (9.645 empleos) en el Nivel Profesional. Esta profunda asimetría señala que las herramientas de planificación, capacitación y los propios manuales de funciones no están logrando el cierre de brechas para que los servidores de carrera sean encargados transitoriamente de los empleos vacantes, perpetuando una alta rotación que debilita la memoria institucional.

Por otro lado, el volumen de vacancia absoluta ("Sin Proveer") representa un aviso para la capacidad administrativa del Estado, concentrándose de manera alarmante en el Nivel Profesional con 9.226 cargos sin proveer, lo que equivale al 40% de su estructura. Tener cuatro de cada diez empleos profesionales sin proveer, no solo generaría una sobrecarga laboral insostenible para las plantas de personal activas, sino que impactaría directamente en el cumplimiento de las metas misionales y la ejecución de las políticas públicas. Es imperativo priorizar estas cifras en las mesas técnicas institucionales para dinamizar la oferta pública de empleos con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mitigando el impacto operativo en el corto plazo.

4.2 Vacantes definitivas del orden nacional en provisionalidad, en encargo y sin proveer por sector administrativo

Los sectores administrativos a los que pertenecen las entidades del universo total definido son los siguientes:

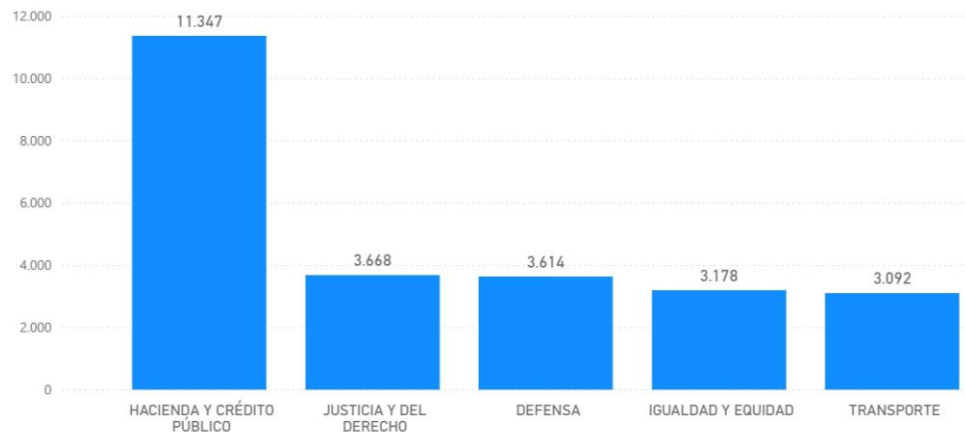
1. AGROPECUARIO PESQUERO Y DE DESARROLLO RURAL	13. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA
2. AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	14. INTERIOR
3. CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	15. JUSTICIA Y DEL DERECHO
4. COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO	16. MINAS Y ENERGÍA
5. CULTURA	17. PLANEACIÓN
6. DEFENSA	18. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
7. DEPORTE	19. RELACIONES EXTERIORES
8. EDUCACIÓN	20. SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

9. FUNCIÓN PÚBLICA	21. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES
10. HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	22. TRABAJO
11. IGUALDAD Y EQUIDAD	23. TRANSPORTE
12. INCLUSIÓN SOCIAL Y RECONCILIACIÓN	24. VIVIENDA CIUDAD Y TERRITORIO

En este punto, es importante precisar que el Departamento Administrativo Dirección Nacional de Inteligencia², es la única entidad que hace parte del sector de Inteligencia Estratégica y Contrainteligencia y no cuenta con cargos de carrera administrativa, por eso no se incluyó este sector. Así mismo, se indica que las Corporaciones Autónomas Regionales, si bien no hacen parte de los sectores administrativos, se encuentran incorporadas en el sector Ambiente y Desarrollo Sostenible para efectos del análisis y presentación de la información del presente informe.

En ese sentido los sectores con mayor cantidad de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa con corte 31 de diciembre de 2025 son:

Ilustración 4 Top 5 - Distribución de vacantes definitivas por Sector



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

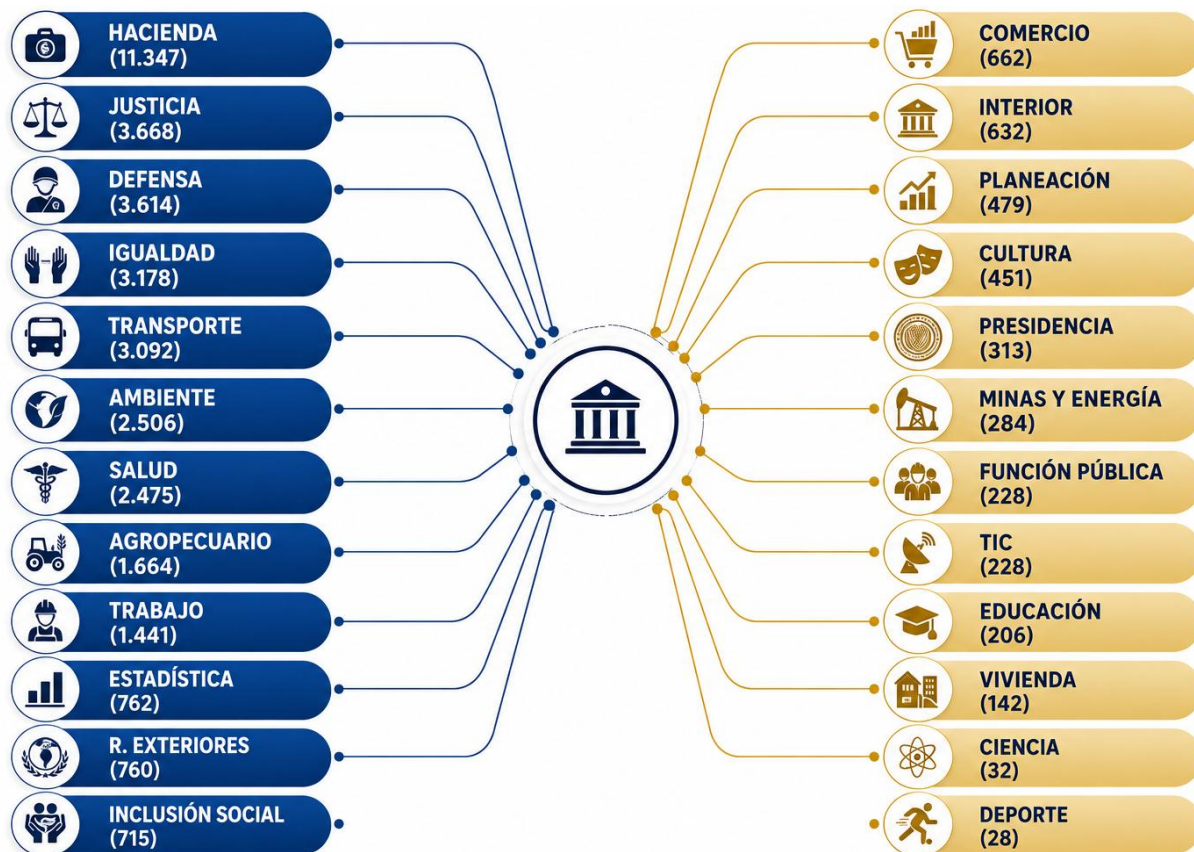
La ilustración 4 evidencia la concentración de vacantes en este sector frente a los demás sectores de la Rama Ejecutiva del orden nacional, al representar el 31 % del total de vacantes reportadas por los 24 sectores. Este comportamiento podría estar asociado, entre otros factores, a los procesos de ampliación y formalización del empleo público impulsados durante el cuatrienio. En

² La planta de personal de la entidad del sector Inteligencia Estratégica y Contrainteligencia corresponde a cargos de Libre Nombramiento y Remoción.

este contexto, el principal desafío consiste en proveer estos empleos con observancia del principio del mérito, a través de los procesos de selección correspondientes.

De igual manera, y para tener un panorama general, se puede observar la distribución del total de vacantes definitivas de carrera administrativa en la rama ejecutiva del orden nacional, en cada uno de los 24 sectores administrativo, así:

Ilustración 5 Total vacantes definitivas de la Rama Ejecutiva del orden nacional por sector administrativo

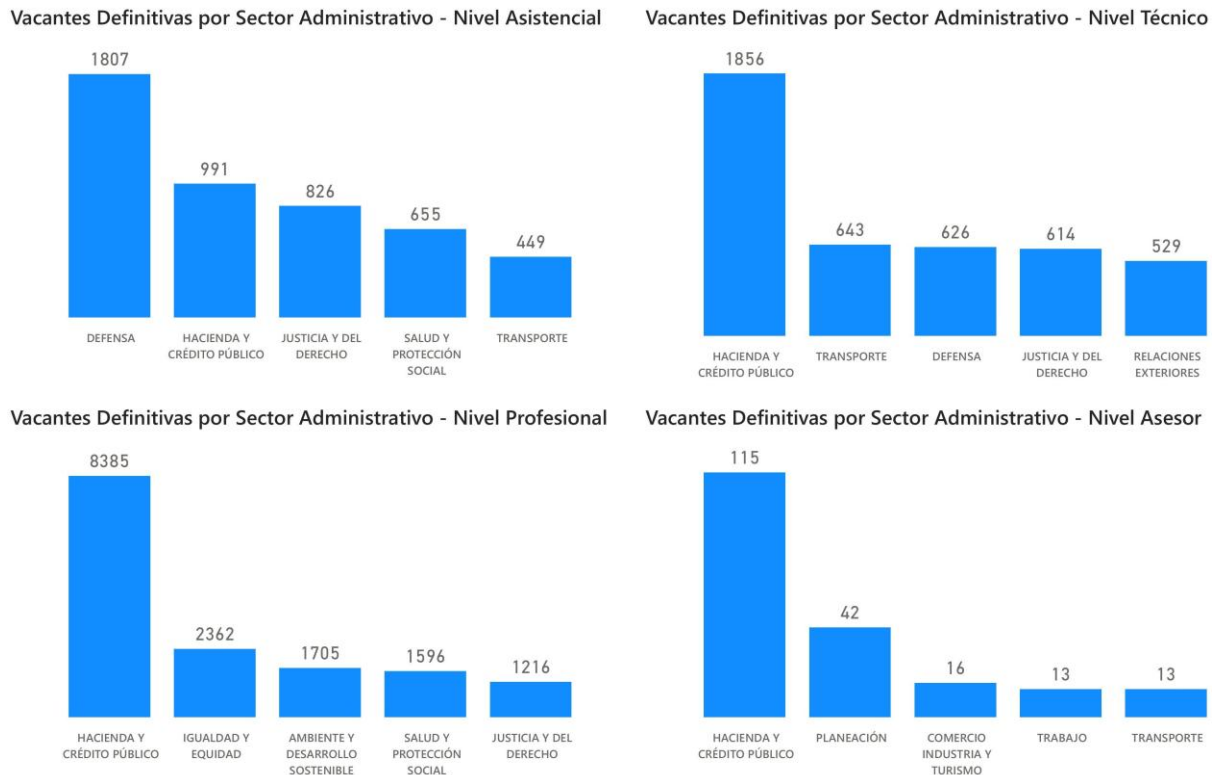


Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

Dejando a un lado el sector Hacienda y Crédito Público, al observar el panorama en los sectores de Inclusión Social, Defensa Nacional y Trabajo lideran con un gran volumen de vacantes definitivas, en áreas encargadas de garantizar derechos fundamentales, atención a poblaciones vulnerables, la seguridad y el orden público.

En la siguiente grafica se puede evidenciar el Top 5 de los sectores que más concentran las vacantes definitivas antes mencionadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer, así:

Ilustración 6 Top 5 vacantes definitivas por nivel - Rama Ejecutiva del orden nacional por sector administrativo



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

La distribución de vacantes definitivas revela un fenómeno de alta concentración en sectores estratégicos del Estado. Entidades dedicadas al recaudo tributario, la formación técnica, la seguridad y la protección social agrupan una inmensa mayoría de las necesidades en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

Esta concentración señala que las áreas operativas y de ejecución directa, están operando bajo una significativa presión estructural, lo que demanda que las próximas convocatorias se focalicen masivamente en estos sectores para mitigar riesgos en la prestación de servicios esenciales.

En contraste, la vacancia en el Nivel Asesor obedece a una dinámica completamente distinta. En lugar de grandes volúmenes operativos, el déficit en este estrato se presenta de forma selectiva en las cabezas de sector (principalmente Ministerios), evidenciando una urgencia por estabilizar perfiles especializados y técnicos. En conjunto, este panorama demuestra que el Estado requiere estrategias de provisión diferenciadas: procesos ágiles y masivos para fortalecer la base ejecutora del país, y convocatorias altamente especializadas para garantizar la continuidad en la ejecución de políticas públicas en el nivel central.

4.3 Comparativo vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico orden nacional y territorial

El presente apartado consolida la información presentada en las secciones anteriores del informe, sobre las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa del orden nacional y territorial, con el propósito de comparar el comportamiento de estas, entre ambos niveles de gobierno.

Teniendo en cuenta lo anterior, la siguiente tabla permite evidenciar un resumen de los totales en términos numéricos de vacantes definitivas, desagregados por las categorías consultadas, es decir, en provisionalidad, en encargo y sin proveer. Así mismo, se plasma cuál es el porcentaje respecto del total de empleos de carrera existentes en el nivel de gobierno al que equivale este dato numérico.

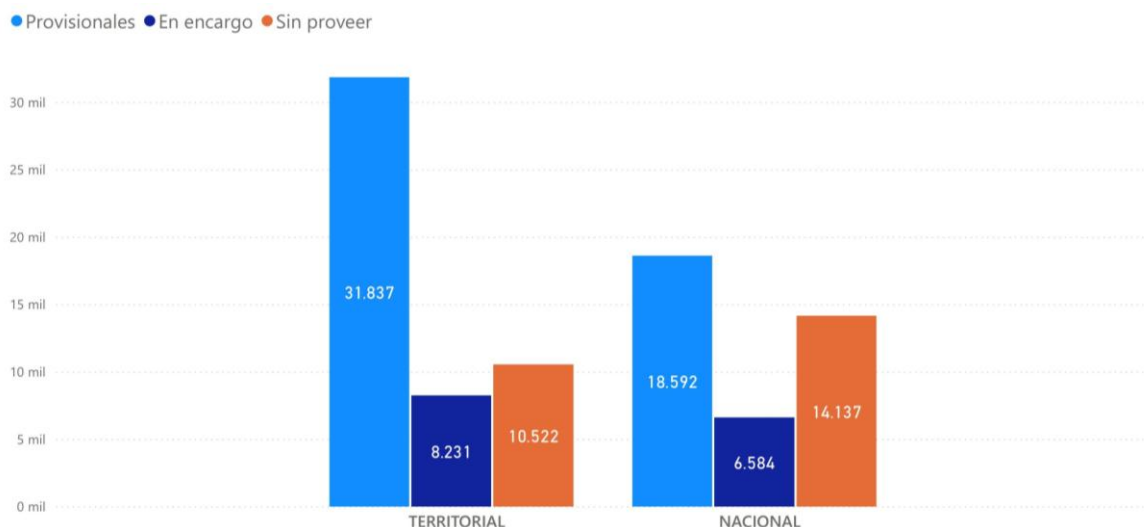
Tabla 3 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa del orden nacional y territorial asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer

En Provisionalidad		En Encargo		Sin Proveer		Vacantes Definitivas Carrera Administrativa			Empleos Carrera Administrativa		
Nación	Territorio	Nación	Territorio	Nación	Territorio	Nacional	Territorial	TOTAL	Nacional	Territorial	TOTAL
18.592	31.837	6.584	8.231	14.137	10.522	39.313	50.590	89.903	102.026	120.276	222.302
20,68%	35,41%	7,32%	9,16%	15,72%	11,70%	43,73%	56,27%				

Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

Como se presenta en la tabla anterior, las entidades públicas que adelantaron un reporte consistente en el proceso de recolección de información del Plan Anual de Vacantes – PAV, identificaron que en sus plantas de personal existen 222.302 empleos de carrera administrativa, de los cuales 102.026 son del orden nacional y 120.276 del orden territorial.

Ilustración 7 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa en el orden nacional y territorial asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

Frente al total de empleos de carrera administrativa, la cantidad de vacantes definitivas es de 89.903, distribuidas entre 39.313 del orden nacional y 50.590 del orden territorial, siendo la forma de provisión “En provisionalidad” la que concentra el mayor porcentaje del total de vacantes reportadas para cada orden.

Como se observa tanto en la Tabla 3 como en la Ilustración 7, la cantidad de vacantes en el orden nacional y territorial difieren en cada una de las categorías señaladas. En ese sentido, se precisa que los empleos de carrera en provisionalidad son significativamente más en el orden territorial siendo el 63% del total de los empleos de este tipo en este mismo nivel de gobierno. En ese mismo sentido, para el orden nacional, los empleos de carrera en provisionalidad representan el 47% de las vacantes.

4.4 Vacantes definitivas del orden territorial asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico

Para la vigencia 2026, un total de 2.580 entidades del orden territorial realizaron un reporte consistente de la información a través del formulario del Plan Anual de Vacantes. De este total, 1.512 entidades informaron contar con vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa.

Considerando este universo de entidades, en los siguientes apartados se presenta un análisis específico de la información reportada por las gobernaciones, alcaldías de ciudades capitales y alcaldías municipales.

De acuerdo con la información reportada por las entidades del orden territorial, y como ya se evidenció en la Ilustración 2, con corte al 31 de diciembre de 2025 se reporta un total de 50.590 vacantes definitivas de carrera administrativa, de las cuales 31.837 se encuentran en provisionalidad, 8.231 en encargo y 10.522 sin proveer. La siguiente ilustración resume estos datos y presenta el porcentaje de participación de cada una de las vacantes en provisionalidad, en encargo y sin proveer.

Ilustración 8 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa en el orden territorial en provisionalidad, en encargo, sin proveer y porcentaje de participación

● Total En Encargo ● Total Provisionales ● Total Sin Proveer



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

Como se puede observar, la gran mayoría de estas vacantes, el 62,93% (31.837), están provistas mediante nombramientos provisionales. Y por otro lado, sólo el 16,27% (8.231) de las vacantes están cubiertas mediante la figura de encargo, evidenciando un margen de mejora en la garantía del derecho preferencial de los servidores de carrera administrativa; sin embargo, resulta muy baja frente a la provisión de vacantes en provisionalidad, reflejando la baja aplicación del derecho preferencial de los servidores de carrera para proveer estas vacantes.

La misma información desagregada por nivel jerárquico es la siguiente:

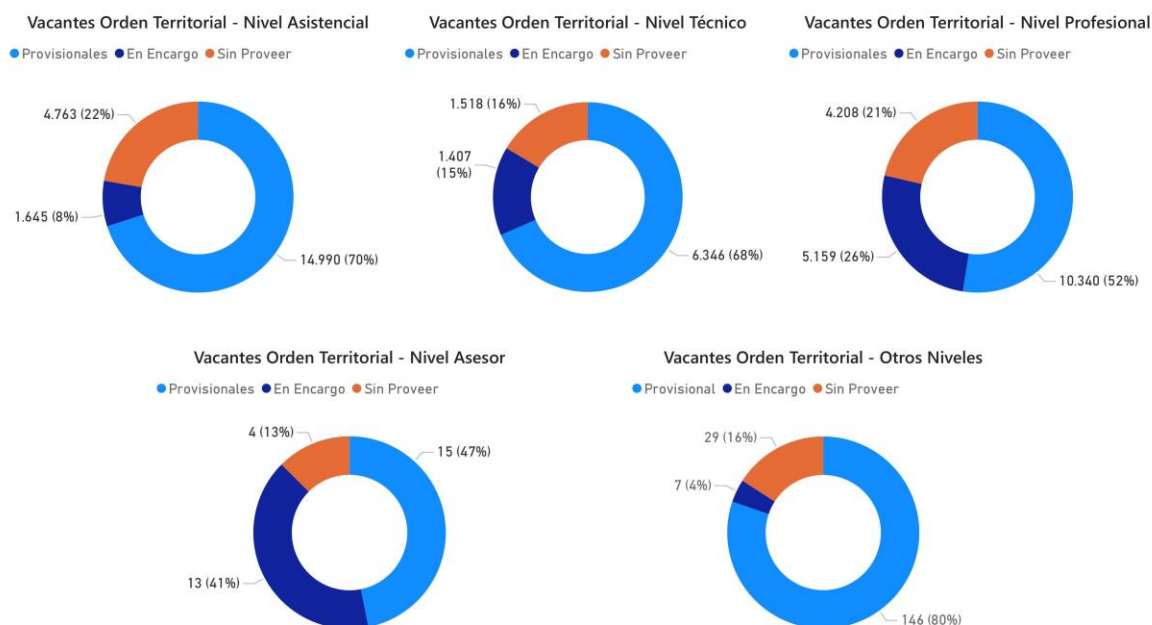
Tabla 4 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa del orden territorial en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	En Provisionalidad	En Encargo	Sin Proveer	Vacantes Definitivas
Asesor	15	13	4	32
Profesional	10.340	5.159	4.208	19.707
Técnico	6.346	1.407	1.518	9.271
Asistencial	14.990	1.645	4.763	21.398
Otros	146	7	29	182
TOTAL	31.837	8.231	10.522	50.590

Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

Con base en lo anterior, se puede observar que el nivel asistencial ocupa el 42,3% de las vacantes en el territorio, seguido del nivel profesional con el 39%, técnico el 18,3% y otros niveles el 0,4%. El nivel con menos vacantes definitivas es el asesor con un 0,1%.

Ilustración 9 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa del orden territorial en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

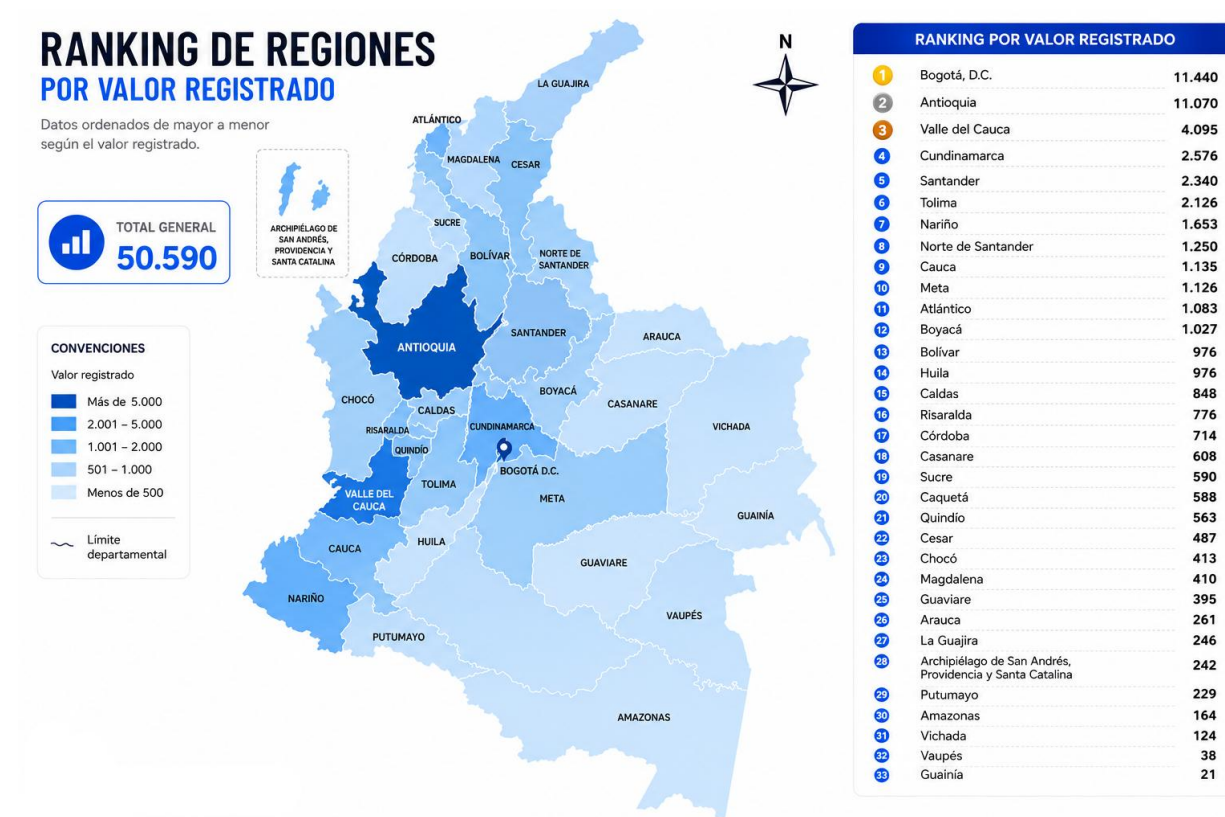
Los datos revelan una marcada tendencia estructural en el orden territorial: a mayor especialización del cargo, mayor es la viabilidad del encargo y menor la dependencia de la provisionalidad. En la base de apoyo (niveles Asistencial y Técnico), la provisionalidad abarca un

crítico 70% y 68% de las vacantes, mientras que la figura del encargo se estanca en un 8% y 15%. En contraste, en los niveles Profesional y Asesor, la aplicación del encargo asciende a un 26% y 41% respectivamente, lo que demuestra que el talento humano de carrera consolidado sí está logrando movilizarse hacia posiciones de mayor complejidad técnica y estratégica.

Sin embargo, el alto índice de vacantes "Sin Proveer", concentra un déficit de casi 9.000 cargos inactivos tan solo entre los niveles Asistencial (22%) y Profesional (21%). Este volumen de empleos vacíos puede generar sobrecargas en las plantas de personal actuales o fomenta la suplencia de funciones misionales a través de contratos de prestación de servicios, desdibujando la naturaleza y los fines del empleo público.

4.5 Vacantes definitivas del orden territorial en provisionalidad, en encargo y sin proveer por Departamentos y Bogotá, D.C.

Ilustración 10 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa del orden territorial por departamentos y Bogotá, D.C.



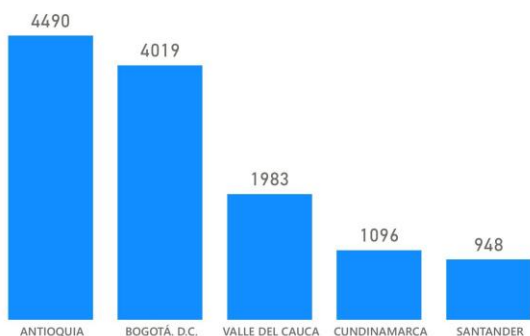
Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

En el orden territorial, la distribución de los empleos y las vacantes es heterogénea y corresponde claramente a la distribución y concentración de entidades en los departamentos y municipios a lo largo del país. En la Ilustración No.10 se evidencia cuántas vacantes fueron reportadas por las entidades en cada uno de los departamentos y en el Distrito Capital.

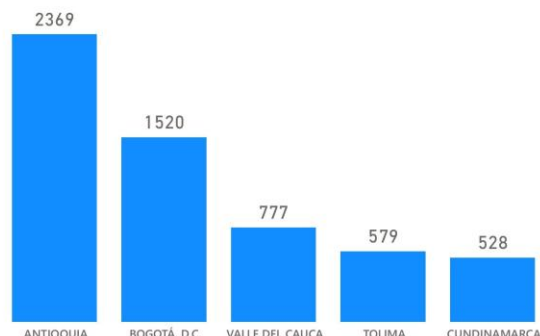
Así mismo, en la siguiente grafica se puede evidenciar el Top 5 por departamento de cómo están distribuidas las vacantes antes mencionadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer, así:

Ilustración 11 Top 5 vacantes definitivas por Nivel - orden territorial por departamentos y Bogotá

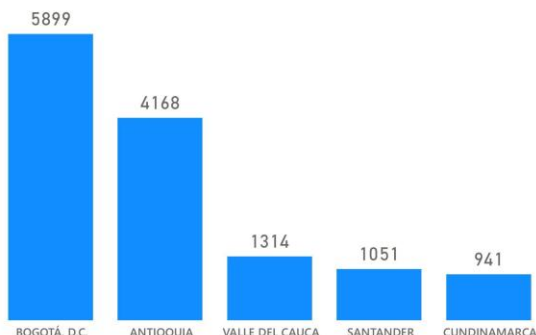
Vacantes Definitivas por Departamento - Nivel Asistencial



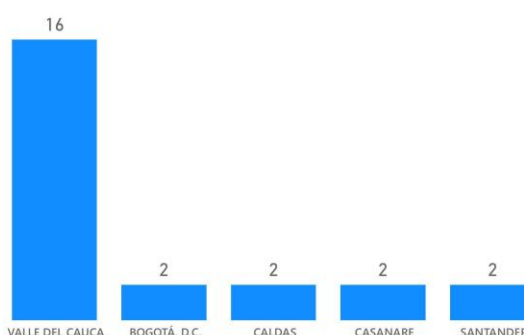
Vacantes Definitivas por Departamento - Nivel Técnico



Vacantes Definitivas por Departamento - Nivel Profesional



Vacantes Definitivas por Departamento - Nivel Asesor



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

Al respecto, el Departamento de Antioquia presenta mayor déficit de provisión en los niveles base, concentrando cerca de 6.800 empleos sin proveer entre los niveles Asistencial y Técnico, Bogotá D.C. asume el impacto más crítico en el Nivel Profesional, alcanzando las 5.899 vacantes.

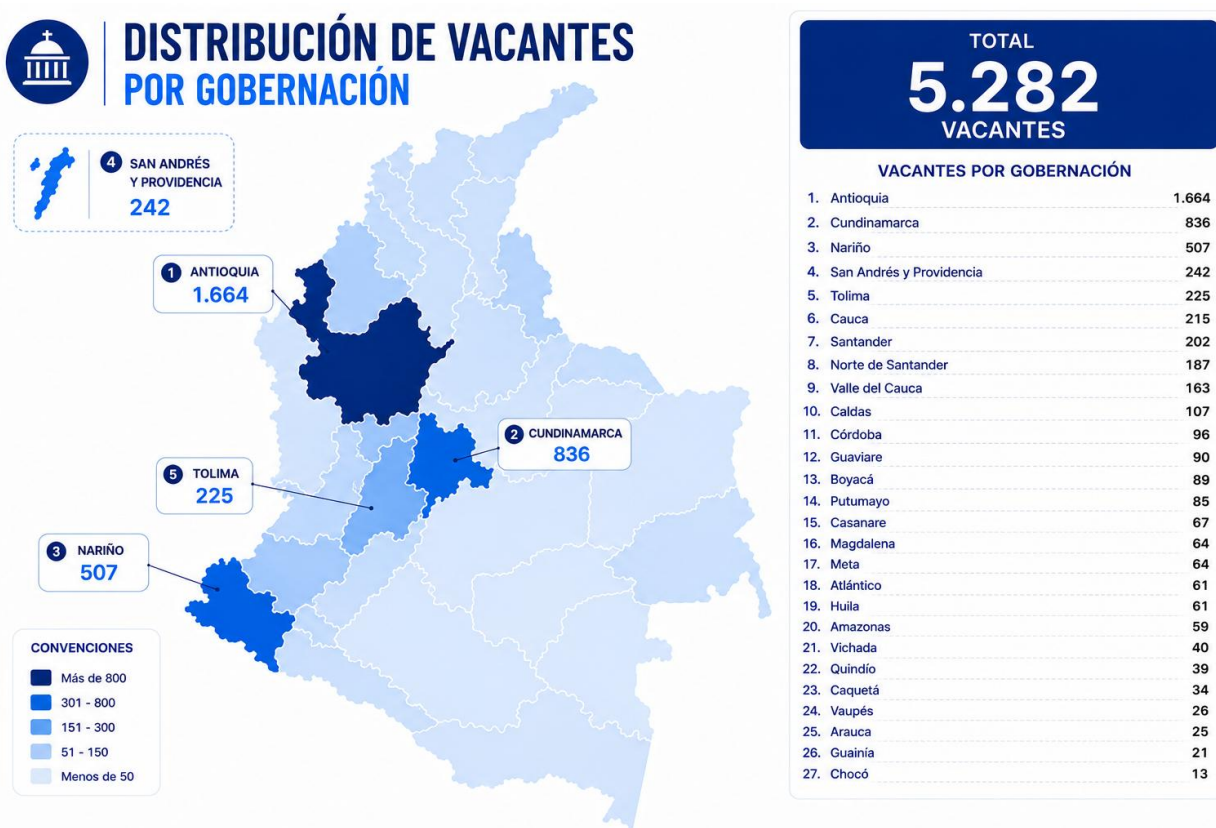
A nivel macro, la dificultad para proveer este alto volumen de empleos en los nodos territoriales de mayor densidad demográfica permea la capacidad administrativa de las entidades. Mantener este volumen de empleos inactivos no solo genera sobrecargas en las plantas de personal, sino que presiona la celebración de contratos de prestación de servicios para cubrir necesidades de carácter permanente, vulnerando la razón misma del sistema de mérito.

4.6 Vacantes definitivas asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por gobernación y nivel jerárquico

En el orden territorial, resulta relevante analizar la información reportada por las gobernaciones. Para la presente vigencia, 27 gobernaciones presentaron información consistente para la consolidación del Plan Anual de Vacantes (PAV), mientras que en cinco (5) de ellas se identificaron inconsistencias durante el proceso de validación y análisis de los datos reportados.

De la información reportada se observa que las gobernaciones cuentan con un total de 5.282³ vacantes. A continuación, se presenta la relación de vacantes reportadas por estas entidades:

Ilustración 12 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa por Gobernación



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

³ Las gobernaciones de Bolívar, Sucre, La Guajira, Cesar y Risaralda no se incluyen en la ilustración 12, debido a que durante el proceso de validación se identificaron inconsistencias en la información reportada para el Plan Anual de Vacantes (PAV).

De lo anterior, se destaca que es la Gobernación de Antioquia la que cuenta con mayor cantidad de vacantes en el país con un total de 1.664, le sigue la Gobernación de Cundinamarca con 836 y la Gobernación de Nariño con 507 y así sucesivamente como se muestra en la ilustración número 12.

Al respecto, resulta relevante destacar el caso de la Gobernación de Antioquia, que aporta el 31,5 % de las vacantes definitivas reportadas por las 27 gobernaciones. Este comportamiento sugiere la necesidad de realizar un análisis detallado de las particularidades estructurales y financieras de la entidad, así como de los procesos de provisión de empleo público, con el fin de comprender los factores asociados a la concentración de vacantes.

Frente a la desagregación de las vacantes reportadas en las categorías “En Provisionalidad”, “En encargo” y “Sin Proveer”, la siguiente grafica presenta un resumen de los datos:

Ilustración 13 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa de las Gobernaciones, en provisionalidad, en encargo, sin proveer



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas mediante nombramiento provisional constituyen la categoría más representativa, al corresponder al 56,76 % del total de vacantes. Le siguen las vacantes provistas mediante encargo, con el 27,47 %, y las vacantes sin proveer, con el 15,77 %.

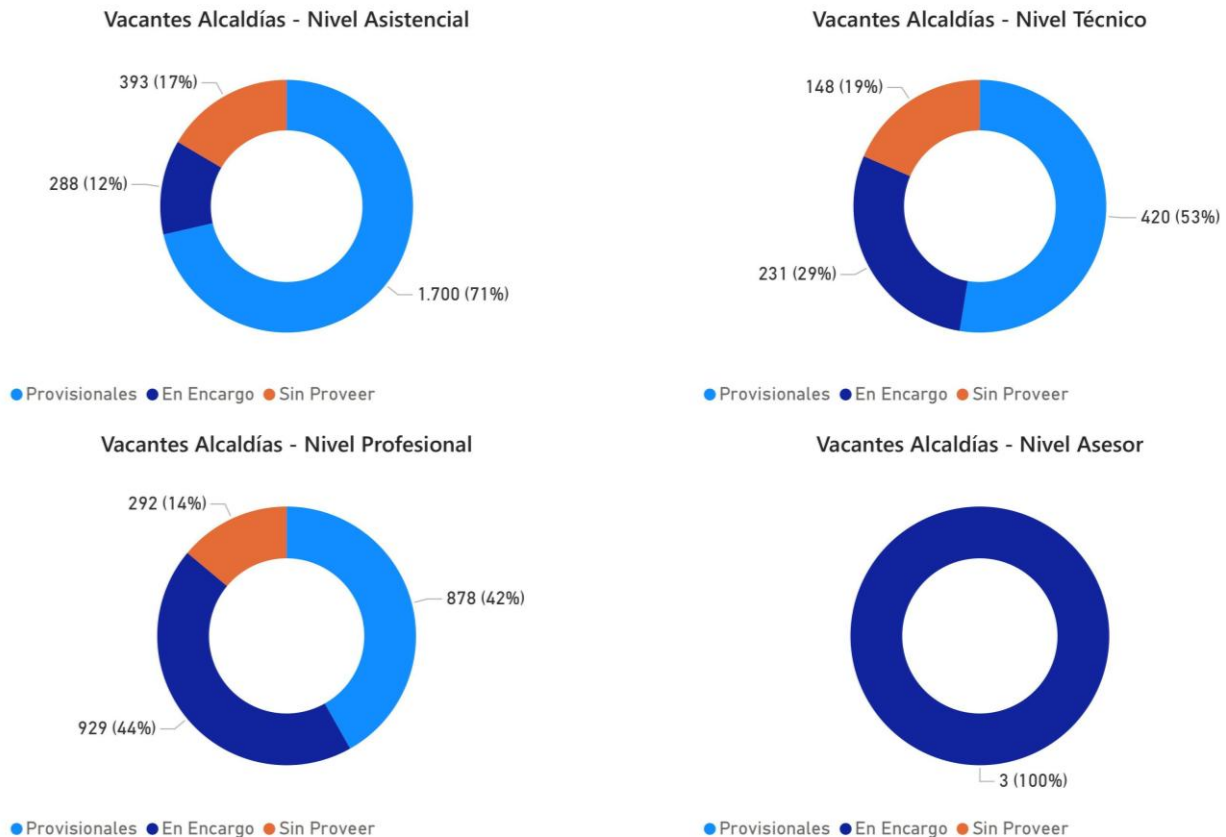
Esta distribución evidencia una mayor utilización de la figura del nombramiento provisional frente al encargo para la provisión temporal de las vacantes definitivas. No obstante, para comprender este comportamiento es necesario realizar un análisis más detallado, considerando aspectos como la existencia de servidores con derechos de carrera, las dinámicas de provisión del empleo público y la distribución de las vacantes por nivel jerárquico.

La distribución de la participación en provisionalidad, en encargo y sin proveer, en las Gobernaciones por nivel jerárquico, se observa a continuación:



Función Pública

Ilustración 14 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa por Gobernaciones en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

El panorama general de las vacantes en las Gobernaciones evidencia una alta dependencia organizacional por la provisionalidad, lo cual representa un desafío estructural para la consolidación de la carrera administrativa en los territorios. En la base operativa (Nivel Asistencial), la provisionalidad alcanza un crítico 71% (1.700 vacantes). Esta alta concentración de nombramientos discrecionales transitorios se traduce en una inestabilidad para la primera línea de apoyo administrativo, elevando el riesgo de pérdida de memoria institucional y retrocesos operativos ante los ciclos de cambio de la administración.

Por su parte, en el nivel profesional, que constituye el núcleo técnico y misional de las entidades, se observa una dinámica distinta en la provisión de las vacantes. En este nivel predomina la figura del encargo, con el 44 % (929 vacantes), seguida de la provisionalidad, con el 42 %. Este comportamiento evidencia un uso significativo del encargo como mecanismo de provisión transitoria y constituye un indicio de la aplicación del derecho preferencial de los servidores de carrera administrativa.

4.7 Vacantes definitivas asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por alcaldías capitales y nivel jerárquico

En total, 22 Alcaldías Capitales⁴ efectuaron el reporte de sus empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva reportadas en la elaboración del Plan Anual de Vacantes - PAV, los datos consolidados se reflejan en la siguiente Ilustración:

Ilustración 15 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa por Alcaldías Capitales

DISTRIBUCIÓN DE REGISTROS POR ALCALDÍA

Cada rectángulo representa el valor registrado por cada alcaldía.



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

Por parte de las capitales, el reporte indica un total de 4.946 vacantes, esto equivale a un 34,6% del total de los empleos de carrera administrativa existentes en dichas entidades, siendo estos últimos 14.282. A continuación, se presenta un resumen con la información reportada:

⁴ No se incluye la información de Bogotá D.C debido a que se relaciona en un apartado independiente por ser Distrito Capital.

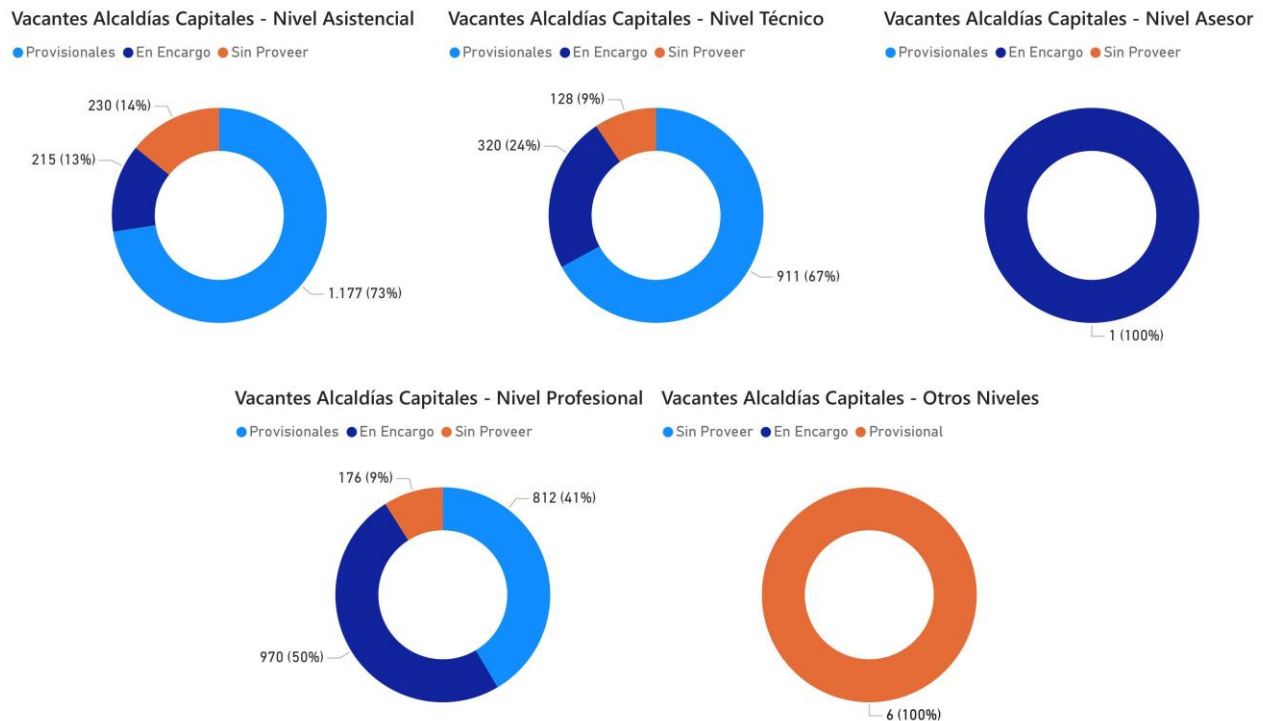
Tabla 5 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa en provisionalidad, en encargo, sin proveer y porcentaje de participación por Alcaldías Capitales

Alcaldías Ciudades Capitales				
En Provisionalidad	En Encargo	Sin Proveer	Total Vacantes Definitivas Carrera Administrativa	Total Empleos Carrera Administrativa
2.906	1.506	534	4.946	14.282
58,75%	30,45%	10,80%		

Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

La distribución de la participación en provisionalidad, en encargo y sin proveer en las Alcaldías Capitales, es:

Ilustración 16 Total vacantes de Carrera Administrativa en provisionalidad, en encargo y sin proveer por Alcaldías Capitales



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

En términos generales, estas entidades mantienen un índice bajo de cargos sin proveer, que oscila entre el 9% y el 14% en los niveles principales. Sin embargo, en los niveles Asistencial y Técnico se presentan una dependencia crítica de la provisionalidad, con un 73% (1.177 empleos) y un 67% (911 empleos) respectivamente.

Al respecto, en el nivel profesional, la figura del encargo es la predominante con un 50% (970 vacantes), demostrando una alta movilidad y la positiva aplicación del derecho presencial en la carrera administrativa.

4.8 Vacantes definitivas asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer por alcaldías municipales y nivel jerárquico

En lo concerniente al reporte del Plan Anual de Vacantes – PAV de las alcaldías municipales, se registró una total de 931 que remitieron la información sin inconsistencias, sin embargo, de ellas 789 aseguraron tener vacantes disponibles. Además, es de aclarar que, en este análisis, se excluye a la Alcaldía de Bogotá, la cual se desarrollará en otro apartado del informe.

Por lo anterior, estas entidades suman un total de 17.927 vacantes definitivas, 12.516 en provisionalidad, 3.471 en encargo y 1.940 sin proveer.

La siguiente tabla resume estos datos y presenta el porcentaje de participación de cada una de las vacantes.

Tabla 6 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa Alcaldías Municipales en provisionalidad, en encargo, sin proveer y porcentaje de participación

ALCALDÍAS MUNICIPALES				
En Provisionalidad	En Encargo	Sin Proveer	Total Vacantes Definitivas Carrera Administrativa	Total Empleos Carrera Administrativa
12.516	3.471	1.940	17.927	49.553
69,82%	19,36%	10,82%		

Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

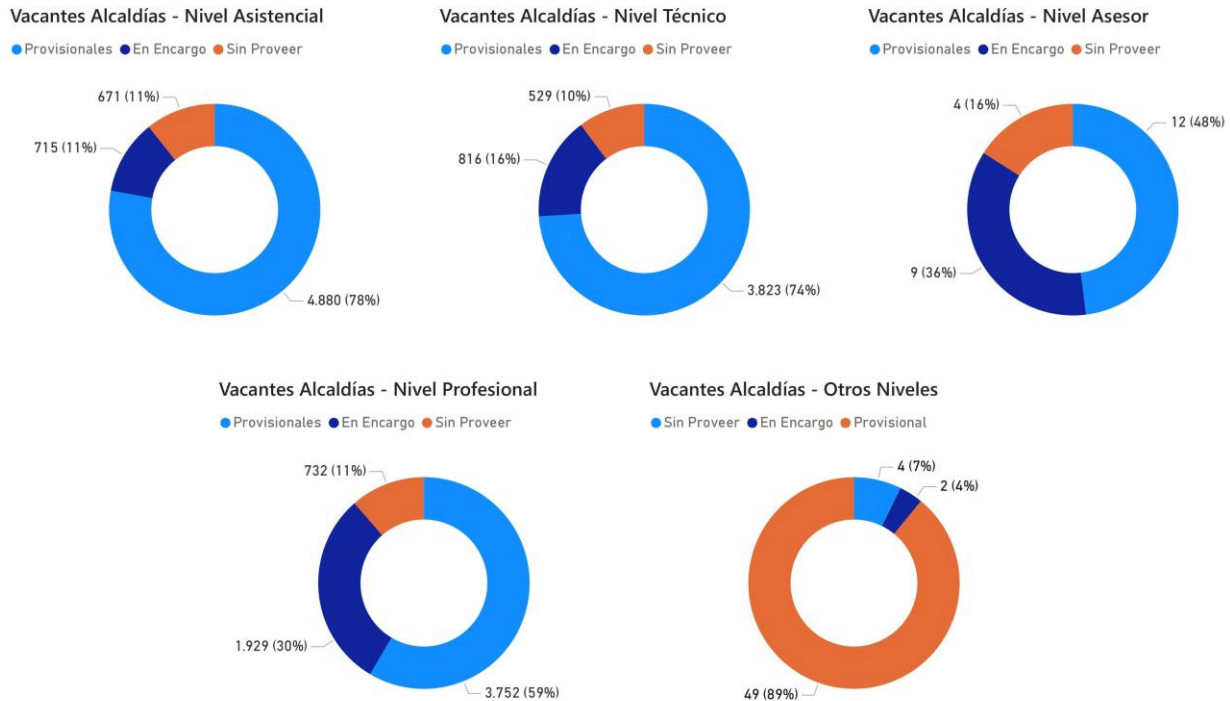
De acuerdo con la información reportada, la mayoría de las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa se encuentran en provisionalidad lo cual corresponde al 69,82%; le siguen en encargo con 19,36% y las que están sin proveer con 10,82%.

De igual manera, se puede observar la distribución del total de vacantes definitivas de carrera administrativa por nivel jerárquico en las alcaldías municipales, así:



Función Pública

Ilustración 17 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa Alcaldías Municipales en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

El análisis del reporte de Plan Anual de Vacantes - PAV para alcaldías municipales evidencia una alta dependencia de la figura provisional en los niveles asistenciales y técnicos, con tasas del 78% y 74% concentrando el mayor volumen de estos empleos, en una vinculación transitoria dentro de las administraciones municipales.

El Nivel Profesional muestra una tasa de encargos significativa el 30% con 1.929 cargos, lo que indica un mayor movimiento de la carrera administrativa en este nivel, aunque la provisionalidad sigue siendo mayoritaria con una participación del 59%.

De manera transversal, las alcaldías mantienen aproximadamente un 11% de su planta sin proveer, destacando 732 cargos profesionales y 671 asistenciales vacíos.

4.9 Vacantes definitivas asignadas en provisionalidad, en encargo y sin proveer en entidades de Bogotá, D.C. y nivel jerárquico

Del total de entidades que hacen parte de Bogotá, D.C. a nivel central y descentralizado, 53 de ellas adelantaron el reporte a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD así:

Ilustración 18 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa en provisionalidad, en encargo, sin proveer y porcentaje de participación por entidades de Bogotá, D.C.

● Total En Encargo ● Total Provisionales ● Total Sin Proveer



Fuente: Resultados formulario Plan Anual de Vacantes 2026 - correspondiente a la información recolectada de la vigencia 2025

De las vacantes definitivas de carrera administrativa, la provisionalidad sigue siendo la de mayor representación, con un 46,6%, seguida por los cargos que están sin proveer con un 31,1% y en encargo con un 22,3%.

Tabla 7 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa por entidades de Bogotá, D.C

Nombre de la Entidad:	Vacantes definitivas
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD CENTRO ORIENTE	1159
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE	1148
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL	1110
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.	1073
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR	600
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	538
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA	478
SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL	474
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C.	441
SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO	441



Función Pública

PERSONERIA DISTRITAL DE BOGOTA D. C.	269
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN	255
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS - UAECOB	238
SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA	220
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS	177
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU	152
SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD	140
SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	121
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAEC	108
SECRETARIA DISTRITAL DE MUJER	100
SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA	86
INSTITUTO PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON	81
SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE	81
CONCEJO DE BOGOTÁ D. C.	55
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACION Y MANTENIMIENTO VIAL	55
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE	52
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO – IDT	48
INSTITUTO DISTRITAL DE LA GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO - IDIGER	46
INSTITUTO DISTRITAL DE LA RECREACION Y EL DEPORTE - IDRD	46
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL	39
INSTITUTO DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL - IDPC	38
SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONOMICO	29
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS - UAESP	26
VEEDURÍA DISTRITAL DE BOGOTÁ D.C.	26
INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL	22
INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL - IPES	21
AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA – ATENEA	20
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES	19
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL - DASCD	16
FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES - FONCEP	13
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO - DADEP	10
JARDIN BOTANICO DE BOGOTA JOSE CELESTINO MUTIS	10
ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ - OFB	10
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	9
INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO - IDEP	6
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCION Y BIENESTAR ANIMAL	3
FUNDACIÓN GILBERTO ÁLZATE AVENDAÑO - FUGA	2

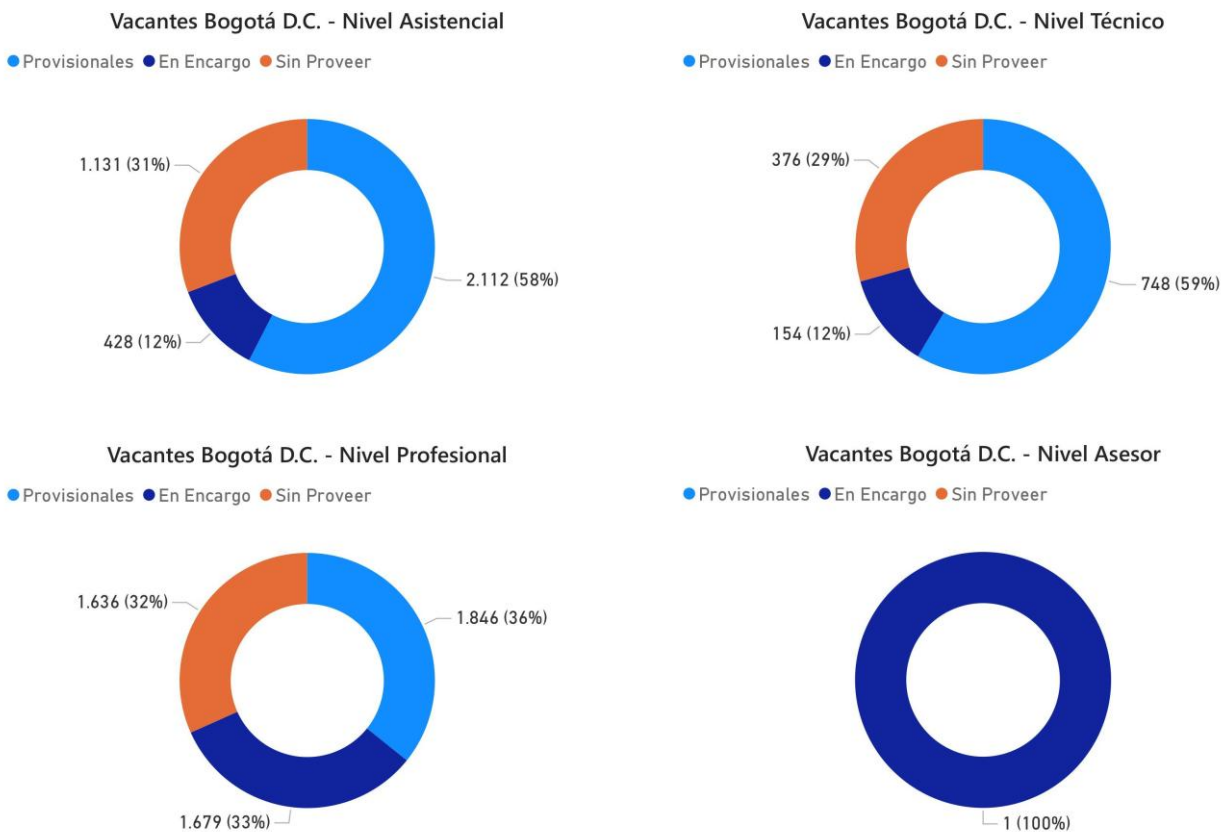
Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD (2026)

Las entidades del Distrito Capital reportaron un total de 24.291 empleos de carrera administrativa en sus plantas de personal y de estos, se señala que 10.111 se encuentran vacantes de forma definitiva, lo que equivale al 41,6% del total de los empleos.

La distribución de la participación en provisionalidad, en encargo y sin proveer en cada entidad de Bogotá, D.C., es:

El resumen de lo presentado por las entidades de Bogotá, D.C. de los cargos en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico, se presenta en la siguiente ilustración:

Ilustración 19 Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa entidades de Bogotá, D.C. en provisionalidad, en encargo y sin proveer por nivel jerárquico



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD (2026)

Con respecto a los niveles jerárquicos, las entidades del Distrito Capital y la distribución por niveles, refleja el panorama general de las vacantes del estado, dependiendo en mayor medida de las vinculaciones en provisionalidad con niveles superiores al 50% en los niveles asistencial y técnico, seguido de cerca con un 36% en el nivel profesional, dejando la figura de encargo rezagada en la provisión de los cargos vacantes.

5. Proyección de las vacantes definitivas de carrera administrativa en el orden territorial

En el marco de la consolidación del Plan Anual de Vacantes (PAV) para la vigencia 2026, el análisis territorial se estructuró a partir de la información diligenciada por 2.580 entidades, lo que representa una participación del 52,8% frente al universo total identificado de 4.885 instituciones obligadas a realizar el reporte.

Para dimensionar las vacantes definitivas en todo el territorio y mitigar el sesgo generado por la falta de reporte, se implementó un modelo de estimación estadística basado en un factor de expansión. El criterio metodológico de esta proyección asume que las entidades omisas presentan, en promedio, un comportamiento y un volumen de vacancia proporcional al de aquellas que sí suministraron su información.

Bajo esta premisa matemática, la proyección total para el Orden Territorial se calculó mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Proyección} = \text{Vacantes Reportadas} \times \left(\frac{\text{Universo Total de Entidades}}{\text{Entidades que Reportaron}} \right)$$

Para la aplicación de este modelo, se tomó como línea base el consolidado de vacantes reportadas al cierre de 2025 en el orden territorial, desagregadas por nivel jerárquico (Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Otros). Al aplicar el factor de expansión sobre estos valores base, se logró estimar el universo total de vacantes definitivas de carrera administrativa que se requieren proveer en el territorio.

La siguiente tabla resume los resultados de esta proyección estadística, detallando la distribución de las vacantes faltantes:

Tabla 8 Proyección de vacantes definitivas de Carrera Administrativa en el orden territorial, por nivel jerárquico

Vacantes Reportadas y Proyectadas por Nivel y Año

Período 2020 – 2026 | Cifras en unidades

Tipo de dato

Reportado

Proyectado

Año	Tipo de dato	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Otros	Total
2020	Reportado	81	14.126	9.002	17.180	875	41.264
	Proyectado	337	58.825	37.487	71.543	3.644	171.836
2021	Reportado	11	10.952	5.844	12.328	365	29.500
	Proyectado	31	30.955	16.518	34.844	1.032	83.380
2022	Reportado	62	10.075	5.086	11.241	111	26.575
	Proyectado	203	33.009	16.663	36.829	364	87.067
2023	Reportado	36	9.963	6.048	12.297	192	28.536
	Proyectado	92	25.594	15.537	31.590	493	73.307
2024	Reportado	48	17.905	9.600	22.214	306	50.073
	Proyectado	67	24.972	13.389	30.982	427	69.837
2025	Reportado	47	19.344	9.451	23.923	185	52.950
	Proyectado	102	41.849	20.446	51.755	400	114.552
2026	Reportado	32	19.707	9.271	21.398	182	50.590
	Proyectado	61	37.313	17.554	40.515	345	95.788

Fuente: Datos reportados y proyectados 2020 – 2026

Es fundamental precisar que los resultados de esta proyección tienen un carácter estrictamente indicativo y referencial. La extrapolación estadística aplicada asume un comportamiento lineal que, si bien es útil para dimensionar el panorama macro, presenta limitaciones de comparabilidad directa a nivel microestructural. En la práctica, el volumen de empleos no es estrictamente equiparable entre una institución y otra, dado que las entidades del orden territorial operan bajo

realidades financieras y administrativas muy asimétricas. Factores estructurales como la magnitud de la asignación presupuestal y la categoría a la que pertenece cada municipio, determinan el tamaño real y la capacidad de provisión de sus plantas de personal, haciendo que las dinámicas de una entidad pequeña no sean matemáticamente idénticas a las de una con mayor envergadura fiscal y administrativa.

6. Concursos de mérito para proveer empleos de carrera administrativa

Los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004 señalan la relevancia que tiene el Plan Anual de Vacantes – PAV en el marco del proceso de planeación del talento humano y la formulación de las políticas públicas asociadas a éste. En ese sentido, el Plan se configura como un insumo que puede ser considerando para el desarrollo de las diferentes etapas de los procesos de selección por mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, órgano autónomo encargado de la administración y vigilancia del Sistema general de Carrera Administrativa y los Sistema Específicos, el cual se remite el presente informe y el reporte realizado por las entidades responsables

Respecto de los procesos de selección, en el actual apartado se presenta una breve descripción de la relación histórica de convocatorias adelantadas por la CNSC. Así mismo, se expondrán datos respecto de la cantidad de vacantes, número de entidades participantes y estado de estos concursos públicos de mérito.

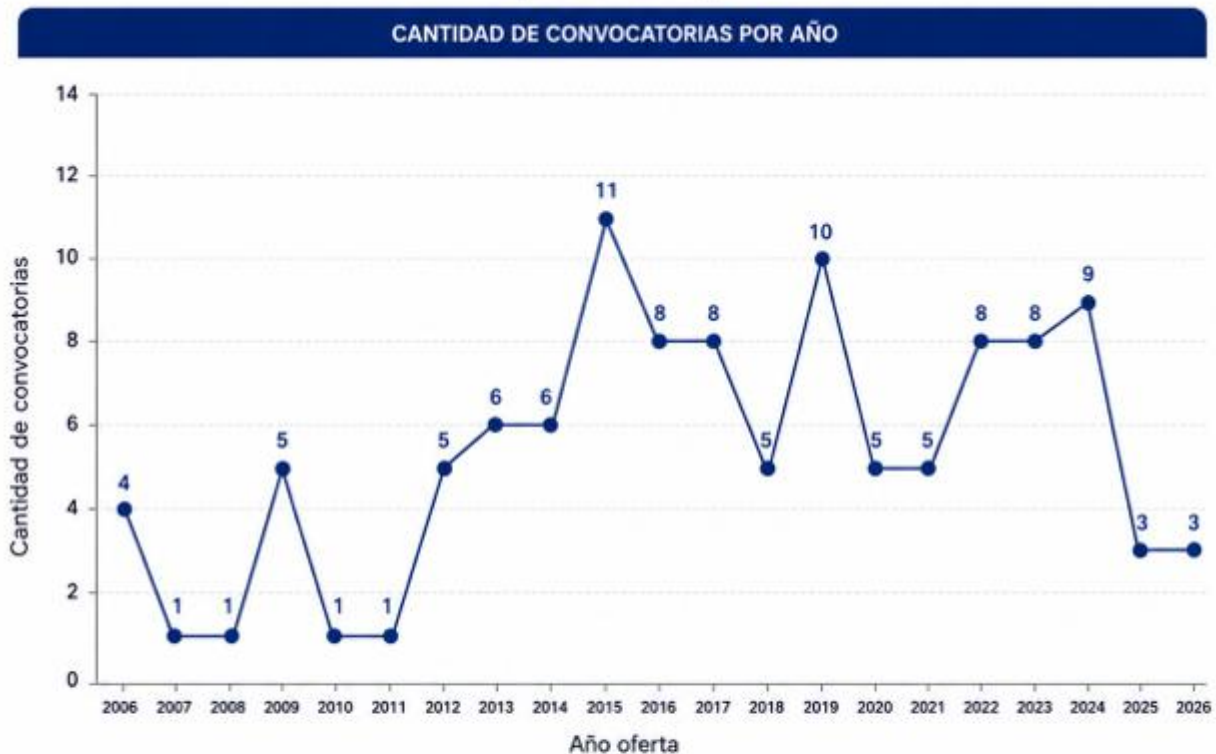
Teniendo en cuenta lo anterior, la Ilustración No. 20 evidencia la cantidad de convocatorias desarrolladas por la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC) en cada una de las vigencias hasta la fecha:

Ilustración 20 Histórico de convocatorias CNSC



HISTÓRICO DE CONVOCATORIAS

(2006–2026)



* Promedio anual calculado sobre 21 años (2006–2026).

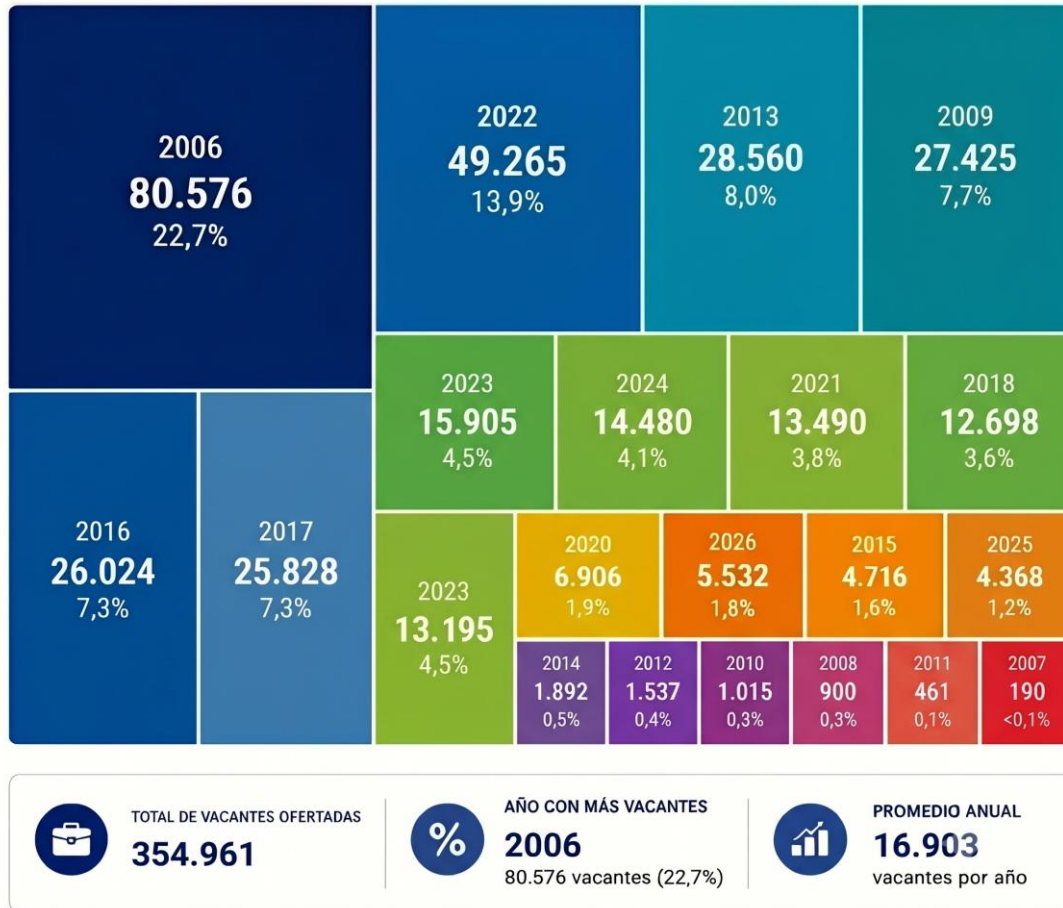
Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil con corte 31 de mayo de 2026

Frente a las cifras, es preciso destacar que a la fecha se han adelantado 113 procesos de selección, los cuales han contado con una cantidad de vacantes y entidades, con un comportamiento irregular. Frente al número de vacantes ofertadas por la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC), se informa que entre el año 2006 y 2026 han sido sometidas a concurso un total de 354.961 como se observa en la siguiente ilustración:

Ilustración 21 Total vacantes ofertadas por año

VACANTES OFERTADAS POR AÑO

(2006–2026)



* Porcentajes calculados sobre el total de vacantes ofertadas (354.961).

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil con corte 31 de mayo de 2026

El comportamiento histórico de las vacantes ofertadas evidencia una dinámica cíclica, caracterizada por la realización de convocatorias de gran escala seguidas de períodos con una menor oferta de vacantes. Este patrón sugiere que los procesos de selección contribuyen a reducir temporalmente el inventario acumulado de empleos vacantes, el cual posteriormente vuelve a incrementarse hasta dar lugar a nuevos ciclos de provisión.

Ilustración 22 Histórico de entidades que realizaron concurso por año

Año Oferta	Entidades
2006	1.919
2007	1
2008	1
2009	74
2010	1



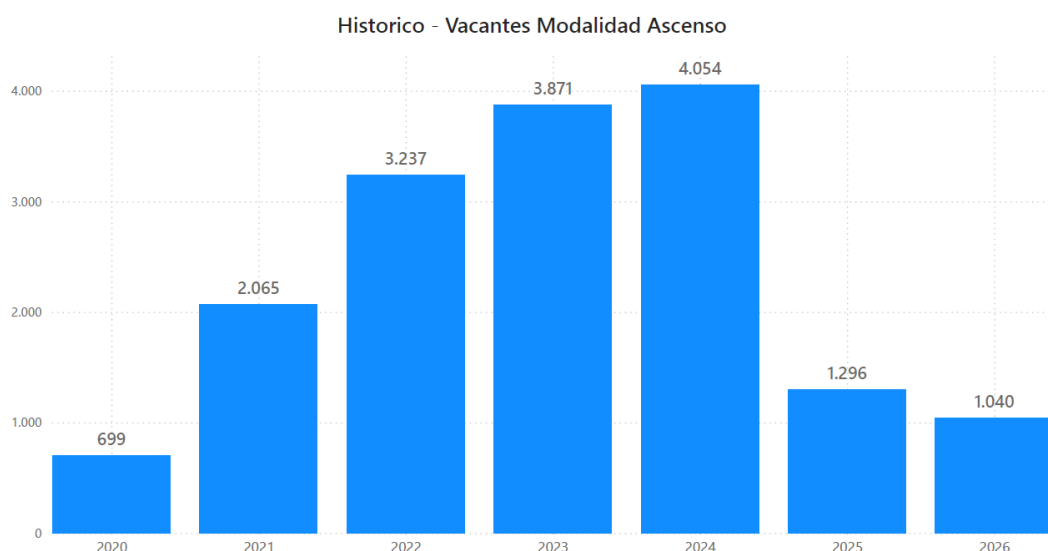
Función Pública

2011	1
2012	5
2013	178
2014	6
2015	11
2016	94
2017	299
2018	318
2019	739
2020	49
2021	654
2022	251
2023	88
2024	163
2025	29
2026	106

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil con corte 31 de mayo de 2026

Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 1960 de 2019 que modifica la Ley 909 de 2004, en 2020 se da inicio al desarrollo de procesos de selección cerrados, que incorporan la modalidad de ascenso en la carrera administrativa. Las vacantes ofertadas en ascenso han ido aumentando su número de manera progresiva como se observa a continuación:

Ilustración 23 Vacantes en modalidad de concurso cerrado de ascenso



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil con corte 31 de mayo de 2026

Como se evidencia en la ilustración anterior, desde el año 2020 se han ofertado 16.262 vacantes en ascenso para servidores públicos ya vinculados a la carrera administrativa en las entidades públicas participantes en los procesos de selección adelantados por la CNSC que cumplan los requisitos señalados en el artículo 29 de la Ley 909 de 2004.

Ahora bien, es necesario aclarar que la cifra de vacantes definitivas reportadas en el Plan Anual de Vacantes no es equiparable con la cifra de los empleos reportados en concursos de mérito. Esto, teniendo en cuenta que la vacancia definitiva de los empleos puede mantenerse por diversos factores, incluyendo el término en el cual se desarrollan los procesos de selección.

El desarrollo de cada concurso público de méritos implica el cumplimiento de ciertas fases que la normatividad y la CNSC han definido en el siguiente orden:

- **Planeación de la convocatoria:** Incluye todas las actividades preparatorias que permiten el proceso de selección por mérito. Se toman como referentes el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales; se define la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, igualmente se definen las pruebas que serán aplicadas, así como, los ejes temáticos.
- **Divulgación de la convocatoria (Reclutamiento):** Busca garantizar el acceso libre y transparente a todas las personas interesadas en participar en el proceso. La estrategia de divulgación se define conjuntamente entre la CNSC y la entidad.
- **Inscripciones:** Se realiza a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO con el fin de registrar a los aspirantes que se encuentran interesados en participar en el proceso de selección.
- **Verificación de requisitos mínimos:** Consiste en una revisión de la información y documentos registrados en SIMO, con el fin de confirmar el cumplimiento de los requisitos establecidos para el empleo objeto de convocatoria.
- **Aplicación de pruebas:** Su objetivo es evaluar la capacidad, idoneidad y adecuación del aspirante, respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un empleo. Las pruebas pueden ser de competencias, (básicas, funcionales, comportamentales), valoración de antecedentes y otras (entrevista, de ejecución, exámenes, curso). De igual forma, esta fase contempla los espacios para que los aspirantes accedan a las pruebas y puedan verificar los resultados individuales.

- Lista de elegibles: Determina el orden de mérito en el cual los empleos de carrera deben ser provistos conforme a los resultados obtenidos por los aspirantes, luego de haberse aplicado las pruebas.

A continuación, se muestra el estado de los procesos de selección a 31 de mayo de 2026, según lo reportado por la CNSC:

Tabla 9 Reporte del estado de procesos de selección, Comisión Nacional del Servicio Civil

No.	Convocatoria	Año Oferta	Estado de la Convocatoria
01	Convocatoria No. 001 DE 2005 - Sistema General	2006	TERMINADA
02	Convocatoria No. 002 de 2006 - INPEC	2006	TERMINADA
03	Convocatoria No. 003 DE 2006 - DIAN	2006	TERMINADA
04	Convocatoria Nos. 004 - 052 de 2006, Directivos Docentes y Docentes	2006	TERMINADA
05	Convocatoria No. 053 de 2007, Das	2007	TERMINADA
06	Convocatoria No. 054 de 2008, INPEC	2008	TERMINADA
07	Convocatoria No. 055 de 2008, Das	2009	TERMINADA
08	Convocatoria Nos. 056 - 122 de 2009, Directivos Docentes y Docentes	2009	TERMINADA
09	Convocatoria No. 123-126 de 2009, Superintendencias	2009	TERMINADA
10	Convocatoria No. 127 de 2009, INPEC	2009	TERMINADA
11	Convocatoria No. 128 DIAN DE 2009	2009	TERMINADA
12	Convocatoria No. 129 de 2010, Docentes Orientadores	2010	TERMINADA
14	Convocatoria No. 131 DE 2011 - INPEC ASCENSOS	2011	TERMINADA
13	Convocatoria No. 130 DE 2011 - UGPP	2012	TERMINADA
15	Convocatoria No. 132 DE 2012 - DRAGONEANTES INPEC	2012	TERMINADA
16	Convocatoria No. 133 DE 2012 - IDARTES	2012	TERMINADA
17	Convocatoria No. 134 DE 2014 - MEN	2012	TERMINADA
18	Convocatoria No. 135 DE 2012 - INVIMA	2012	TERMINADA
19	Convocatoria Nos. 136 a 249 de 2012, 253 y 254 de Directivos docentes y docentes que atienden población Mayoritaria y Afrocolombianos, Raizal y Palenquera	2013	TERMINADA
20	Convocatoria No. 250 DE 2012 PERSONAL ADMINISTRATIVO INPEC	2013	TERMINADA
21	Convocatoria No. 251 de 2013 DAPRE	2013	TERMINADA
22	Convocatoria No. 255 de 2013 CATASTRO DISTRITAL	2013	TERMINADA
23	Convocatoria Nos. 256 a 314 de 2013 - Contralorías	2013	TERMINADA
24	Convocatoria No. 315 DE 2013 INPEC DRAGONEANTES	2013	TERMINADA



Función Pública

25	Convocatoria No. 316 de 2013 COOPERACIÓN INTERNACIONAL	2014	TERMINADA
26	Convocatoria No. 317 de 2013 PARQUES NACIONALES	2014	TERMINADA
27	Convocatoria No. 318 DE 2014 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	2014	TERMINADA
28	Convocatoria No. 319 de 2014 - INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM	2014	TERMINADA
29	Convocatoria No. 320 de 2014 - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL	2014	TERMINADA
30	Convocatoria No. 322 – INPEC	2014	TERMINADA
31	Convocatoria No. 323 de 2014 - SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACION – SDP	2015	TERMINADA
32	Convocatoria No. 324 de 2014 - INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO – ICA	2015	TERMINADA
33	Convocatoria No. 325 de 2015 - INSTITUTO NACIONAL DE VIAS – INVIAS	2015	TERMINADA
34	Convocatoria No. 326 de 2015 - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA-DANE	2015	TERMINADA
35	Convocatoria No. 327 de 2015 - INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU	2015	TERMINADA
36	Convocatoria No. 328 de 2015 - SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA – SDH	2015	TERMINADA
37	Convocatoria No. 329 de 2015 - SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	2015	TERMINADA
38	Convocatoria No. 330 de 2015 - UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA LA CONSOLIDACIÓN TERRITORIAL	2015	CANCELADA
39	Convocatoria No. 331 de 2015 - UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA	2015	TERMINADA
40	Convocatoria No. 332 de 2015 - SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	2015	TERMINADA
41	Convocatoria No. 333 de 2015 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	2015	TERMINADA
42	Convocatoria No. 335 de 2016 - INPEC DRAGONEANTES	2016	TERMINADA
43	Convocatoria No. 336 de 2016 - INPEC ASCENSOS	2016	TERMINADA
44	Convocatoria No. 337 de 2016 - IGAC	2016	TERMINADA
45	Convocatoria No. 338 de 2016 – ACR	2016	TERMINADA
46	Convocatoria No. 339 - 425 de 2016 Directivos Docentes, Docentes y Líderes de Apoyo	2016	TERMINADA
48	Convocatoria No. 427 de 2016 -SED Bogotá - Planta Administrativa	2016	TERMINADA
53	Convocatoria No. 432 de 2016 - SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO – SGC	2016	TERMINADA
54	Convocatoria No. 433 de 2016 - INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF	2016	TERMINADA
47	Convocatoria No. 426 de 2016 - ESES	2017	TERMINADA
49	Convocatoria No. 428 de 2016 - NACION	2017	TERMINADA
50	Convocatoria No. 429 de 2016 - ANTIOQUIA	2017	TERMINADA

51	Convocatoria No. 430 de 2016 - SUPERINTENDENCIAS	2017	ACUERDOS DE LA CONVOCATORIA DEROGADOS
52	Convocatoria No. 431 de 2016 - DISTRITO CAPITAL	2017	TERMINADA
55	Convocatoria No. 434 de 2016 - EDUCACION CULTURA Y DEPORTE	2017	TERMINADA
56	Convocatoria No. 435 de 2016 - CAR - ANLA	2017	TERMINADA
57	Convocatoria No. 436 de 2017 - SENA	2017	TERMINADA
58	Convocatoria No. 437 de 2017 - VALLE DEL CAUCA	2018	TERMINADA
59	Convocatoria No. 438 A 506 de 2017 - SANTANDER	2018	TERMINADA
60	Convocatoria No. 507 A 591 de 2017 - MUNICIPIOS DE CUNDINAMARCA	2018	TERMINADA
63	Convocatoria Nos. 639 a 733, 736 a 739, 742 - 743, 802-803 CENTRO ORIENTE	2018	TERMINADA
64	Convocatoria Nos. 740-741 SECRETARIAS DISTRITALES DE SEGURIDAD (SDSCJ) Y DE GOBIERNO	2018	TERMINADA
61	Convocatoria Nos. 601-623 de 2018 DOCENTES POSCONFLICTO	2019	TERMINADA
62	Convocatoria Nos. 624-638 de 2018 SECTOR DEFENSA	2019	TERMINADA
65	Convocatoria Nos. 744-799, 805, 826-827, 987-988 - TERRITORIAL NORTE	2019	TERMINADA
66	Convocatoria Nos. 800 - 801 INPEC	2019	TERMINADA
67	Convocatoria Nos. 806 - 825 DISTRITO CAPITAL - CNSC	2019	TERMINADA
68	Convocatoria Nos. 828-979, 982-986 MUNICIPIOS PRIORIZADOS POSTCONFLICTO	2019	LISTAS DE ELEGIBLES
69	Convocatoria Nos. 990-1131, 1135, 1136, 1306-1332 Convocatoria TERRITORIAL 2019 – I	2019	LISTAS DE ELEGIBLES
70	Convocatoria Nos. 1137-1304 TERRITORIAL BOYACÁ, CESAR Y MAGDALENA 2019	2019	LISTAS DE ELEGIBLES
71	Convocatoria Nos. 1333 - 1353 Convocatoria TERRITORIAL 2019 - II	2019	TERMINADA
72	Convocatoria No. 1355 COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	2019	TERMINADA
74	Convocatoria No. 1497 de 2020 - Fuerza Aérea Colombiana	2020	LISTAS DE ELEGIBLES
75	Convocatoria No. 1356 INPEC - CUERPO DE CUSTODIA	2020	LISTAS DE ELEGIBLES
76	Convocatoria No. 1357 INPEC - ADMINISTRATIVOS	2020	LISTAS DE ELEGIBLES
77	Convocatoria Nos. 1419-1460 ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y CAR	2020	LISTAS DE ELEGIBLES
78	Convocatoria No. 1461 - DIAN 2020	2020	TERMINADA
79	Convocatoria No. 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Distrito Capital 4	2021	TERMINADA
80	Convocatoria No. 1428 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021, Entidades del Orden Nacional – Nación 3	2021	LISTAS DE ELEGIBLES
81	Convocatoria Nos. 1522 a 1526 de 2020 – Territorial Nariño	2021	LISTAS DE ELEGIBLES



Función Pública

82	Municipios 5ta y 6ta Categoría 2020	2021	LISTAS DE ELEGIBLES
83	Convocatoria No. 2149 de 2021 – ICBF	2021	LISTAS DE ELEGIBLES
84	Convocatoria Entidades del Orden Nacional 2020-2	2022	TERMINADA
85	Convocatoria No. 2150 a 2237 de 2021 directivos Docentes y Docentes	2022	LISTAS DE ELEGIBLES
86	Convocatoria 2238 de 2021 - DIAN Ascenso	2022	TERMINADA
87	Convocatoria Entidades del orden nacional 2022	2022	LISTAS DE ELEGIBLES
88	Convocatoria Entidades del orden Territorial 2022	2022	LISTAS DE ELEGIBLES
89	Convocatoria Territorial 8 de 2022	2022	LISTAS DE ELEGIBLES
90	Convocatoria Territorial 9 de 2022	2022	LISTAS DE ELEGIBLES
91	Concurso Público de Méritos No. 2407 de 2022 - Sala Disciplinaria de Juzgamiento de los Servidores Públicos de Elección Popular (PGN)	2022	VALORACION DE ANTECEDENTES
92	Convocatoria No. 2497 - DIAN 2022	2023	LISTAS DE ELEGIBLES
93	Convocatoria Cuerpo Oficiales de Bomberos	2023	LISTAS DE ELEGIBLES
94	Convocatoria Distrito Capital 5	2023	LISTAS DE ELEGIBLES
95	Convocatoria Superintendencias 2023	2023	LISTAS DE ELEGIBLES
96	Convocatoria No. 2509 - Aerocivil primera fase	2023	LISTAS DE ELEGIBLES
97	Convocatoria Entidades del Orden Nacional - Nación 6	2023	LISTAS DE ELEGIBLES
98	Convocatoria No. 2560 de 2023- Alcaldía Municipal de Neiva	2023	DIVULGACIÓN ACUERDOS
99	Convocatoria Distrito Capital 6	2023	LISTAS DE ELEGIBLES
73	Convocatoria Nos. 1358 - 1417 CONTRALORIAS TERRITORIALES 2020	2024	LISTAS DE ELEGIBLES
100	Convocatoria Antioquia 3	2024	VALORACION DE ANTECEDENTES
101	Convocatoria No. 2681 de 2024- Ministerio del Trabajo	2024	LISTAS DE ELEGIBLES
102	Convocatoria No. 2623 a 2634 Territorial 10	2024	LISTAS DE ELEGIBLES
103	Convocatoria No. 2636 de 2024 - CNSC 5	2024	LISTAS DE ELEGIBLES
104	Convocatoria No. 2637 - 2658 -Territorial 11	2024	VALORACION DE ANTECEDENTES
105	Convocatoria No. 2667 DIAN	2024	LISTAS DE ELEGIBLES - VALORACION DE ANTECEDENTES
106	Convocatoria INPEC 11 - Cuerpo de Custodia y Vigilancia	2024	VERIFICACION DE REQUISITOS MINIMOS
107	Convocatoria SENA 4	2024	VERIFICACION DE REQUISITOS MINIMOS

108	Convocatoria Entidades del Orden Nacional y CORPOMOJANA	2025	VERIFICACION DE REQUISITOS MINIMOS
109	Convocatoria No. 2676 DIAN	2025	VERIFICACION DE REQUISITOS MINIMOS
110	Proceso de selección de entidades del Orden Territorial 12	2025	INSCRIPCIONES
111	Entidades del Orden Territorial y Unidad de Alimentos para Aprender – UAPA	2026	INSCRIPCIONES
112	Proceso de selección Empresas Sociales del Estado 2	2026	DIVULGACIÓN ACUERDOS
113	Proceso de selección de Entidades del Orden Nacional 2026	2026	DIVULGACIÓN ACUERDOS

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil con corte 31 de mayo de 2026

En conjunto, los resultados consolidados en el Plan Anual de Vacantes – PAV para la vigencia 2026 reflejan que, de las 167 entidades obligadas del orden nacional y las 4.885 del orden territorial, 156 y 2.580, respectivamente, reportaron información consistente, identificando 89.903 vacantes definitivas de carrera administrativa sobre un universo de 222.302 empleos de esta naturaleza. La persistencia de la provisionalidad como la forma de vinculación predominante para cubrir dichas vacantes, frente a figuras como el encargo, evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de selección por mérito como mecanismo idóneo para la provisión definitiva de los empleos públicos.

En este sentido, los 113 procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC entre los años 2006 y 2026, que han puesto a concurso 354.961 vacantes, constituyen el principal instrumento para reducir las cifras de provisionalidad y encargo aquí reportadas, en cumplimiento del mandato constitucional de mérito previsto en el artículo 125 de la Constitución Política y de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

En consecuencia, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP reitera su compromiso con la consolidación anual de la información, como insumo para la formulación de políticas públicas de gestión del talento humano y para la articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC en la planeación de las convocatorias, e invita a las entidades de los órdenes nacional y territorial a fortalecer la calidad y oportunidad del reporte de sus vacantes definitivas, en beneficio de la transparencia y la consolidación del principio constitucional del mérito. (Artículo 125 de la Constitución Política)



7. Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 114.

Comisión Nacional del Servicio Civil. (s.f). Procesos de Selección o Concursos Públicos. Observatorio de Carrera Administrativa. Recuperado de: <https://www.cnsc.gov.co/observatorio/procesos-de-seleccion-o-concursos-publicos>.

Congreso de la República de Colombia. (2004). 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. Diario Oficial No. 45.680. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Diario Oficial No. 49.523. Recuperado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2025) Histórico Plan anual de vacantes. Bogotá, Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-de-plan-anual-de-vacantes>.

Departamento Administrativo de la Función Pública y Comisión Nacional del Servicio Civil. (2026). 100-001-2026 del 27 de febrero de 2026. Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva.

Departamento Nacional de Planeación. (2023). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-03-17-bases-plannacional-desarrollo-web.pdf>.

8. Anexos

ANEXO 1: Información de las 2.736 entidades que reportaron sin inconsistencias en la encuesta de vacancias definitivas.

ANEXO 2: Información de entidades que reportaron con inconsistencias en la encuesta de vacancias definitivas.

Plan Anual de Vacantes

Versión 01
Empleo Público
Julio de 2026