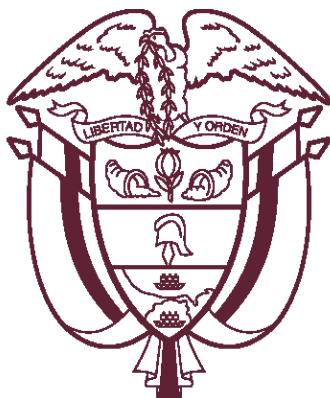




Servicio Público de Empleo



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

PLAN ANUAL DE VACANTES
PLAN ANUAL DE VACANTES

2026
2026

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 2 de 23

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO NORMATIVO	4
2.1. CARTA POLÍTICA	4
2.2. LEYES	4
2.3. DECRETOS	5
3. OBJETIVOS	7
3.1. OBJETIVO GENERAL	7
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
4. RESPONSABILIDAD	8
5. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL	8
6. ALCANCE	9
7. CONCEPTOS	9
8. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UAESPE	12
9. ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UAESPE, AL CIERRE DE LA VIGENCIA 2025	13
10. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO Y MEDIANO PLAZO	15
10.1. PROCESO DE SELECCIÓN	16
10.1.1. Empleos de Carrera Administrativa	16
10.1.1.1 Concurso de Méritos	16
10.1.1.2 Encargo y Nombramiento Provisional	18
10.1.2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	18
10.2. MOVIMIENTOS DE PERSONAL	18
10.2.1. Traslado o Permuta	18
10.2.2. Encargo	19
10.2.3. Reubicación	19
10.2.4. Ascenso	19
10.3. PERMANENCIA EN EL SERVICIO	20
10.3.1. Mérito	20
10.3.2. Cumplimiento	20
10.3.3. Evaluación	20
10.3.4. Promoción de lo Público	20
10.4. RETIRO DEL SERVICIO	20
11. ESTRATEGIAS PARA LA VINCULACIÓN DE POBLACIONES	21
11.1. VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	22
11.2. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS - LEY DE CUOTAS	22
11.3. EMPLEO JUVENIL - PRIMER EMPLEO	22
12. MECANISMO DE CONSULTA Y DIFUSIÓN	23
13. APROBACIÓN	23

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 3 de 23

1. INTRODUCCION

A efectos que las entidades del Estado Colombiano, cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de su misionalidad, la Ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano; entregándole a las Unidades de Personal de las entidades públicas, la responsabilidad de la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, y el Plan Anual de Vacantes; los que contribuyen al cumplimiento de los componentes de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-.

En virtud de lo anterior, la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO - UAESPE-**, a través de la Secretaría General, y específicamente el Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano; tomando como referente el Plan Nacional de Desarrollo, expresamente la política pública de trabajo digno y decente, además el Plan Nacional para la Formalización Laboral del empleo público con equidad; y, nuestro Plan Estratégico Institucional 2023-2026; construyó el **PLAN ANUAL DE VACANTES** para la vigencia 2026, como un instrumento de gestión del Talento Humano, que permite conocer el perfil de los empleos que se encuentran vacantes de manera temporal o definitiva, al igual que facilita la identificación de las formas, procedimientos y modalidades de provisión de la planta de personal, consolidando así un plan de acción para su provisión; convirtiéndose así en un plan complementario al Plan de Previsión del Recurso Humano.

El Plan Anual de Vacantes, se fundamenta en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo público y la carrera administrativa; es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación del Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública; la Ley 1960 de 2019 que modifica la anterior y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso; y el Decreto 2676 de 2013 que establece la planta de personal de la UAESPE.

Su elaboración se llevó a cabo acatando la normatividad que regula la materia, y atendiendo las orientaciones, directrices, lineamientos y/o políticas fijadas o impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-; contiene la descripción de la planta de la entidad, refiriendo de forma expresa los que se encuentran en vacancia definitiva y su respectiva identificación por nivel, código y grado, además de la ubicación dentro de las diferentes dependencias que integran la estructura de la Entidad.

Para entender el tipo de vacancias que se registran en el Plan Anual de Vacantes, es conveniente conocer en qué consisten las vacantes definitivas y las vacantes temporales; para ello debe tenerse claro que la **vacante definitiva** se genera única y exclusivamente, cuando no existe titular en el empleo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción; y, la **vacante temporal** se configura cuando el titular de un empleo de carrera administrativa, se encuentra en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 4 de 23

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene sustento y se desarrolla, en consideración a las siguientes disposiciones normativas; las que se citan atendiendo su orden jerárquico y fecha de expedición:

2.1. CARTA POLÍTICA

- **Constitución Política De Colombia**

Título V - De la Organización del Estado - Capítulo 2 - De la Función Pública

2.2. LEYES

- **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”*
***Modificada por la Ley 1960 de 2019**

Título II - De la Comisión Nacional del Servicio Civil y de los Órganos de Dirección y Gestión del Empleo Público y la Gerencia Pública

Capítulo II - Órganos de Dirección y Gestión del Empleo Público y la Gerencia Pública

“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 vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil; (...)*”

“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:*

- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*
- 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: (...)*”

Capítulo III - Instrumentos de Ordenación del Empleo Público

“ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

1. *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 5 de 23

- b) *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. (...)*

Título V - El Ingreso y el Ascenso a los Empleos de Carrera

Capítulo I - Procesos de Selección o Concursos

“ARTÍCULO 29. Concursos. *La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos. (...)

- **Ley 2294 de 2023** - *“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.*

2.3. DECRETOS

- **Decreto 2676 de 2013** *“Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.”*
- **Decreto 1083 de 2015** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
***Modificado, Sustituido, y/o Adicionado para el tema en concreto; por los Decretos 1499 de 2017, 648 de 2017, 051 de 2018, y 612 de 2018, entre otros.**

Título Sustituido por el Decreto 1499 de 2017

Capítulo 2 - Políticas de Gestión y Desempeño Institucional

“ARTÍCULO 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. *Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:*

(...)

3. Talento humano

(...)

PARÁGRAFO. *Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.”*

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 6 de 23

Título Sustituido por el Decreto 1499 de 2017 y Adicionado por el Decreto 612 de 2018

Capítulo 3 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión

“ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...)

3. Plan Anual de Vacantes (...)”

Título 5 Modificado por el Decreto 648 de 2017

Capítulo 3 - Formas de Provisión de Empleo

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

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.”

“ARTÍCULO 2.2.5.3.5. Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 7 de 23

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.”

Título 6 Adicionado por el Decreto 051 de 2018 - De los procesos de selección y Concursos

“ARTÍCULO 2.2.6.34. Provisión de las vacancias definitivas. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.

Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos.

En la asignación de las cuotas sectoriales las dependencias encargadas del manejo del presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos. Igualmente, los cargos que se sometan a concurso deberán contar con el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo establecido en el EOP.”

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo, establecer estrategias que permitan efectuar la planeación anual para la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia; y, además identificar las necesidades de personal para cada una de las dependencias, a fin de lograr cubrir estas necesidades, lo que conlleva al cumplimiento de las metas institucionales.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar información que permita conocer vacantes definitivas o temporales existentes en la planta de personal.
- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar las necesidades de personal de planta, con la estructura actual.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- Actualizar la planta de personal, cada vez que ocurran cambios en la provisión de vacantes o se generen nuevas vacantes definitivas o temporales.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 8 de 23

4. RESPONSABILIDAD

La presentación del Plan Anual de Vacantes, sus modificaciones, y/o actualizaciones; son de responsabilidad de la Secretaría General a través de su Grupo Interno de Trabajo, denominado Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

5. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL

El Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, dispone de una herramienta de gestión que permite conocer los cargos vacantes en la planta de personal de la Entidad; la cual se actualiza en tiempo real, lo que permite y permitirá realizar un seguimiento oportuno, eficiente y eficaz de la planta de personal institucional.

La citada herramienta de gestión, entre otros aspectos contendrá:

- Caracterización e identificación de la planta de personal estructural y global
- Dependencias y grupos internos de trabajo
- Naturaleza, cargo, nivel, código, y grado de los empleos distribuidos en las diferentes dependencias.
- Tipos de vinculación y salarios atendiendo la vigencia
- Demarcación de los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles
- Caracterización de la población que integra la planta de personal de la entidad

Así mismo, para reportar y dar a conocer las vacantes existentes en su planta de personal; la UAESPE con una periodicidad mensual y al finalizar cada mes de la vigencia 2026, empleará el formato “TH-FT-53 - Plan Anual de Vacantes”, el cuál contendrá la información relacionada con los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que se encuentren vacantes.

El citado formato, entre otros aspectos contendrá, respecto a los empleos vacantes:

- Dependencia y grupo interno de trabajo
- Naturaleza, cargo, nivel, código, y grado
- Fecha de generación de la vacante
- Tipo de vacancia
- Requisitos de formación y experiencia
- Competencias
- Tipo de proceso (Apoyo o Misional)
- Tipo de prioridad (Alta, Media o Baja)
- Plan de acción para la Provisión
- Fecha de provisión de la vacante
- Tiempo transcurrido desde la generación de la vacante hasta la provisión de lo misma

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 9 de 23

6. ALCANCE

Para la vigencia 2026 y a través del Plan Anual de Vacantes, la UAESPE buscar definir y visibilizar los empleos vacantes en la planta de personal institucional, a fin de proveer las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal; conforme el proceso de selección dispuesto y garantizando la vinculación de servidores públicos competentes, que suplan a corto y a mediano plazo las necesidades institucionales y técnicas propias de la gestión y misionalidad; y, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Así, se fortalecerán los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro), en concordancia con las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano; las que incluyen Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en dicho plan.

Para ello es necesario tener en cuenta que las Rutas de Creación son: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y, la Ruta del Análisis de Datos. Esta última, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa: “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

7. CONCEPTOS

Empleo Público. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. *(Art. 19 Ley 909 de 2024)*

Planta Estructural. La planta estructural corresponde a aquella mediante la cual se establecen formalmente los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la institución. En este caso, ante cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones para poder hacer un movimiento de cargos de una dependencia a otra. En consecuencia, habrá un solo perfil de empleo porque cada cargo está adscrito a una dependencia específica.

Planta Global. Consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

En el escenario de la planta global se pueden establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales (o dependencias) se tengan contempladas para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad.

Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. *(Art.24 Ley 909 de 2024)*

Provisión de los Empleos por Vacancia Temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera. *(Art.25 Ley 909 de 2024)*

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. *(Art.2.2.5.3.1. Dec.1083 de 2015)*

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. *(Art.2.2.5.3.3. Dec.1083 de 2015)*

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. *(Art.27 Ley 909 de 2024)*

Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. *(Art.29 Ley 909 de 2024)*

Registro Público de Carrera Administrativa. El Registro Público de la Carrera Administrativa estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir, con los datos que establezca el reglamento. El control, la administración, organización y actualización de este Registro Público corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual podrá contar con el apoyo técnico, instrumental y logístico del Departamento Administrativo de la Función Pública. *(Art.34 Ley 909 de 2024)*

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 11 de 23

Nivel Jerárquico Empleos. 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 clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: (Arts.2.2.2.2.1., 2.2.2.2.2., 2.2.2.2.3. y 2.2.2.2.4., y 2.2.2.2.5. Dec.1083 de 2015)

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

Movimientos de Personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal: 1. Traslado o permuta. 2. Encargo. 3. Reubicación. 4. Ascenso (Art.2.2.5.4.1. Dec.1083 de 2015)

Situaciones Administrativas. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas: (Art.2.2.5.5.1. Dec.1083 de 2015)

1. En servicio activo.
2. En licencia.
3. En permiso.
4. En comisión.
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.
7. En periodo de prueba en empleos de carrera
8. En vacaciones.
9. Descanso compensado.

8. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UAESPE

La Planta de Personal de la UAESPE, se encuentra establecida en el Art. 1º. Del Decreto 2676 de 2013; está conformada por setenta (70) empleos, de los cuales sesenta y uno (61) corresponden a la Planta Global, y nueve (9) corresponden a la Planta Estructural, como a continuación se indica:

PLANTA DE PERSONAL UAESPE			
No. Cargos	Denominación	Código	Grado
PLANTA ESTRUCTURAL – DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25
2 (Dos)	Asesor	1020	15
4 (Cuatro)	Asesor	1020	14
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	21
PLANTA GLOBAL			
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	23
3 (Tres)	Subdirector Técnico de Unidad Administrativa Especial	0040	23
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	22
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	20
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	18
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	16
10 (Diez)	Profesional Universitario	2044	11
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	08
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	04
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	01
5 (Cinco)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	22

Tabla 1. Estructura de la Planta de Personal de la UAESPE

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 13 de 23

9. ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UAESPE, AL CIERRE DE LA VIGENCIA 2025

A treinta y uno (31) de Diciembre de 2025, atendiendo en nivel jerárquico de los empleos, y según el tipo de nombramiento; la provisión de los empleos de la planta de personal de la UAESPE, se distribuyó como a continuación se indica:

PLANTA DE PERSONAL UAESPE						
No. De Cargos y Nombramiento	Niveles Jerárquicos					
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total Gral.
PLANTA ESTRUCTURAL – DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL						
No. Cargos	1	6	-	1	1	9
Nom. Ordinario	1	4	-	1	1	7
Vacante	-	2	-	-	-	2
PLANTA GLOBAL						
No. Cargos	4	-	51	5	1	61
Carrera Administrativa	-	-	44	1	-	45
Nom. Ordinario	3	-	2	-	-	5
Nom. Provisional	-	-	2	4	1	7
Vacante	1	-	3	-	-	4
Total General	5	6	51	6	2	70

Tabla 2. Estado de la Planta de Personal de la UAESPE, a cierre de la vigencia 2025

Es conveniente señalar que, los nombramientos ejecutados respecto de la Planta de personal de la UAESPE; atienden inicialmente a los realizados bajo la figura legal de Carrera Administrativa, acatando el estricto orden de las listas de elegibles resultantes de los procesos de selección convocados por la -CNSC-, específicamente las Convocatorias No.428 de 2016 y No.1530 de 2020, respectivamente.

Al respecto, es del caso resaltar que; con fundamento en lo señalado en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado parcialmente por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019; y en los lineamientos del Criterio Unificado del 22 de septiembre de 2022 de la Comisión Nacional del Servicio Civil denominado “USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTE”; la UAESPE realizó y continuará realizando oportunamente las consultas necesarias ante la -CNSC-, a efectos que esta a su vez realice los Estudios Técnicos pertinentes y en consecuencia viabilice y autorice a la UAESPE, a proveer las vacancias definitivas existentes en los empleos de la planta de personal institucional, con el citado uso de listas de elegibles en empleos iguales y/o equivalentes.

Igualmente, y de forma temporal; mediante la figura de Encargo se efectuaron nombramientos en empleos, a efectos de proveer las vacantes definitivas y temporales generadas durante las vigencias 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025; lo anterior en aras que los grupos de trabajo no se vean impactados negativamente con algún tipo de sobrecarga laboral.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 14 de 23

Sin perjuicio de lo anterior, y atendiendo la normal y constante rotación de personal de las plantas de personal de las entidades públicas con ocasión de los concursos de méritos, entre otros aspectos; a cierre de la vigencia 2025 la planta de personal de la UAESPE, registró seis (6) empleos vacantes, mismos que se detallan a continuación:

PLANTA DE PERSONAL UAESPE							
EMPLEOS VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2025							
PLANTA	DEPENDENCIA	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO
Estructural	Dirección General	N/A	Libre Nombra. Y Remoción	Asesor	Asesor	1020	14
Estructural	Dirección General	N/A	Libre Nombra. Y Remoción	Asesor	Asesor	1020	14
Global	Subdirección de Promoción	N/A	Libre Nombra. Y Remoción	Directivo	Subdirector Técnico	0040	23
Global	Subdirección de Desa. y Tecno.	N/A	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	22
Global	Secretaría General	Relacionamiento con el Ciudadano	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	20
Global	Secretaría General	Administrativo	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	11

Tabla 3. Empleos vacantes al cierre de la vigencia 2025

Conocida la anterior información y a efectos de definir el plan de acción a seguir para la provisión de los cargos que se encuentran vacantes; se hace necesario conocer el porcentaje de participación de éstas en el panorama total de planta de personal, pero atendiendo su naturaleza; lo que se indica a continuación:

PLANTA DE PERSONAL UAESPE		
EMPLEOS VACANTES POR NATURALEZA DEL EMPLEO		
NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	No. DE VACANTES
Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	1
	Asesor	2
	Profesional	0
	Técnico	0
	Asistencial	0
Carrera Administrativa	Profesional	3
	Técnico	0
	Asistencial	0

Tabla 4. Empleos vacantes por naturaleza del empleo

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 15 de 23

Con relación a los tres (3) empleos vacantes que atienden el libre nombramiento y remoción, debe decirse que, por tratarse de una provisión de carácter discrecional; el plan de acción para su provisión, corresponderá única y exclusivamente a la facultad nominadora, para tal efecto se seguirá lo señalado en la normatividad vigente.

Con relación a los tres (3) empleos vacantes en carrera administrativa; es del caso resaltar que dos (2) de estos corresponden a vacantes temporales, que deben ser provistas siguiendo lo establecido en el procedimiento institucional de encargos; y, el restante al corresponde a vacante definitiva, que deber ser provista atendiendo las listas de elegibles de la Convocatoria No.1530 de 2020.

Es del caso precisar que, para definir el plan de acción para la provisión de los empleos de carrera administrativa en el momento en el cual se presenten situaciones de vacancia temporal o definitiva y en caso de contar con personal de carrera administrativa con derecho preferencial a encargo; se surtirá el proceso correspondiente, en todo caso el presente Plan Anual de Vacantes estará articulado con los demás planes de talento humano, y en especial con el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El formato institucional establecido para reportar mensualmente las vacantes generadas en la planta de personal de la entidad, hace parte integral del presente Plan Anual de Vacantes. El formato contiene la información relacionada con los empleos de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción; que se encontraban vacantes al 31 de diciembre de 2025.

10. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO Y MEDIANO PLAZO

Es oportuno considerar que, el Plan Anual de Vacantes es un documento que elabora el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, con el propósito de informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas, en cumplimiento de lo establecido en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004.

La provisión de la planta de personal de la UAESPE, se realizará conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017, y la normatividad relacionada que se encuentre vigente y que aplica para la provisión de empleos vacantes en las diferentes modalidades.

En cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes generadas por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, invalidez, entre otras; y, se hará uso de los mecanismos o formas de provisión para suplirlas.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará por parte del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano o quien éste designe; indicando los cargos vacantes y actualizando mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse; de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en una base de datos creada para tal fin.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 16 de 23

10.1. PROCESO DE SELECCIÓN

10.1.1. Empleos de Carrera Administrativa

10.1.1.1 Concurso de Méritos

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.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de Carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si no es posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 17 de 23

Las listas de elegibles conformadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y aquellas que fueron expedidas en el marco de los procesos de selección aprobados con anterioridad al 27 de junio de 2019, se usaron durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) de la respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generaron con posterioridad y que corresponden a los “mismos empleos”¹ ofertados.

Concurso de Méritos 2016-2018 y 2020-2025

Considerando que la UAESPE entre los años 2016-2018 y 2020-2024, desarrolló procesos de concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-; los nombramientos respecto de la Planta de personal, deben atender la figura legal de Carrera Administrativa, acatando el estricto orden de las listas de elegibles resultantes de los procesos de selección convocados por la -CNSC-, específicamente las Convocatorias No.428 de 2016 y No.1530 de 2020, respectivamente.

Para ello, la selección y provisión de personal se realizó y se realiza, como a continuación se indica:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administrará el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
- Si la vacante corresponde a una vacante definitiva, se deberá reportar en SIMO de conformidad con lo establecido en la Circular No.0011 de 2021 emitida por la CNSC.
- Se informará la vacante al Secretario (a) General, quien pondrá en conocimiento a la Dirección General, para establecer los lineamientos de la provisión.
- De existir lista de elegibles se procede al nombramiento en período de prueba y se expiden los actos administrativos correspondientes.
- En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera.
- Si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se dará cumplimiento al procedimiento existente sobre el particular.
- Si no se cuenta con servidor de carrera que cumpla con los requisitos del empleo vacante, se realizará la provisión mediante nombramiento provisional de acuerdo con las instrucciones y directrices emitidas por el nominador de la Entidad en concordancia con lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que se encuentre vigente.

Al respecto, es del caso resaltar que; con fundamento en lo señalado en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado parcialmente por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019; y en los lineamientos del Criterio Unificado del 22 de septiembre de 2022 de la Comisión Nacional del Servicio Civil denominado “USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTE”; la UAESPE realizó y debe continuar realizando oportunamente las consultas necesarias ante la -CNSC-, a efectos que esta a su vez

¹ Entiéndase por “mismos empleos”, los que corresponden a igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número OPEC.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 18 de 23

realice los Estudios Técnicos pertinentes y en consecuencia viabilice y autorice a la UAESPE, a proveer las vacancias definitivas existentes en los empleos de la planta de personal institucional, con el citado uso de listas de elegibles en empleos iguales y/o equivalentes.

10.1.1.2 Encargo y Nombramiento Provisional

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.

Los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, se podrán proveer de forma transitoria mediante *Encargo*; con el propósito de garantizar los derechos preferenciales de los cuales son titulares los servidores de carrera administrativa.

Agotado lo anterior, y de no proveerse la totalidad de los cargos a través de esta modalidad, los empleos serán provistos a través de *Nombramiento Provisional*. La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, en su Circular 0117 de Julio 29 de 2019.

10.1.2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por *Nombramiento Ordinario*; previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

10.2. MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Otras de las formas de provisión de los empleos públicos establecidas en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, son: Traslado o Permuta, Encargo, Reubicación, y Ascenso. (Art.2.2.5.4.1.) En cualquier caso, se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

10.2.1. Traslado o Permuta

Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 19 de 23

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el Decreto 648 de 2017. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

Así las cosas, se considera que existe traslado cuando la administración la UAESPE, hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

Como reglas generales del traslado, se debe tener en cuenta que se podrán realizar por necesidades del servicio, siempre y cuando ello no implique condiciones menos favorables para el empleado; o cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

El traslado de los empleados públicos por *razones de violencia o seguridad* se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

10.2.2. Encargo

Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. *(Ver acápite previo frente al tema)*

10.2.3. Reubicación

Consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

10.2.4. Ascenso

El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 20 de 23

10.3. PERMANENCIA EN EL SERVICIO

La permanencia en el servicio, está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004; los que se han establecido como a continuación se indica:

10.3.1. Mérito

La permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

10.3.2. Cumplimiento

Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

10.3.3. Evaluación

La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción; se sometan y colaboren activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, atendiendo las herramientas y criterios definidos por la entidad o autoridad competente

Los nombramientos provisionales quedan sujetos al proceso de concurso u otra situación administrativa que les afecte.

10.3.4. Promoción de lo Público

Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

10.4. RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es pertinente precisar que, la competencia para el retiro de los empleos de carrera, es reglada, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción, es discrecional; y, se efectuará mediante acto no motivado, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 21 de 23

Para ello, ha de tenerse en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017; mismos que establecen las causales de retiro del servicio, de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción, y de carrera administrativa; 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.

Se precisa que, para la UAESPE, solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 8. y 9.; en virtud de lo anterior, para anticiparse a estas situaciones, se realizará el análisis correspondiente de las hojas de vida de los funcionarios de la planta de personal; a efectos de establecer con la debida antelación, el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia, y así mantenerse actualizada la base de datos frente a este hecho.

De acuerdo con lo anterior, al momento no se cuenta con funcionarios en la Unidad del SPE, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso (70 años); no obstante, si se cuenta con ocho (8) servidores en situación de Pre-Pensionados (*3 de libre nombramiento y remoción, 4 en carrera administrativa y 1 provisional*).

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por tanto, serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad; y, se atenderán en su debido momento en aras de propender por la oportuna la prestación del servicio. Estas vacantes, en su mayoría se originan por renuncia de los funcionarios (vacancia definitiva). En estos casos, la desvinculación de personal se realizará; atendiendo lo establecido en el procedimiento TH-Pr-05 - *Procedimiento Retiro por renuncia voluntaria del servidor público*.

11. ESTRATEGIAS PARA LA VINCULACIÓN DE POBLACIONES

Si existieren listas de elegibles, se procederá a dar cumplimiento de la normatividad legal que rige su provisión en período de prueba. De lo contrario, se procederá atendiendo lo señalado en la normatividad vigente frente a estrategias de provisión, mientras se proveen los cargos a través de concurso de méritos.

 Servicio Público de Empleo	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 22 de 23

Para ello, se atenderán las siguientes disposiciones:

11.1. VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

La UAESPE, atenderá y dará cumplimiento al Decreto 2011 de 2017, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”*.

Por tanto, el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, y concretamente en la UAESPE; se estableció el cálculo de este porcentaje conforme el tamaño total de la planta de personal obtenida con la sumatoria de los empleos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y provisionales; entendiendo que a 31 de diciembre de 2026 la entidad deberá contar con el 3% de su planta de personal, ocupada por personas con discapacidad. En ese sentido se fortalecerá la política de vinculación para personas con cualquier tipo de discapacidad, contándose con estadísticas para ello.

Sin embargo, es importante aclarar que estas vinculaciones se realizarán sobre empleos en vacancia definitiva que no se encuentren en concurso de méritos.

11.2. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS - LEY DE CUOTAS

Atendiendo la Ley 581 de 2020 *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”*; la UAESPE, propenderá por la adecuada participación de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2º. y 3º. de la citada Ley; mismos que se hacen efectivos aplicando las siguientes reglas:

- a) Mínimo el cincuenta por ciento (50) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres
- b) Mínimo el cincuenta por ciento (50) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3, serán desempeñados por mujeres

11.3. EMPLEO JUVENIL - PRIMER EMPLEO

Se propenderá por el cumplimiento de la Ley 2214 de 2022 *“Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”*; y, en virtud de lo anterior, cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de un nombramiento provisional, se proveerá una parte de ellos a los jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo que otorga la carrera a sus titulares.

12. MECANISMO DE CONSULTA Y DIFUSIÓN

El Plan Anual de Vacantes se publicará en la intranet institucional, al igual que y se presentará al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, cuando este lo disponga. El documento original se codificará y reposará en el Grupo de Planeación.

13. APROBACIÓN

El presente Plan Anual de Vacantes, fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevado a cabo el **23 de Enero de 2026** según consta en acta de la misma fecha.



JAVIER MAURICIO GARCIA QUIROZ
Secretario General

Elaboró y Revisó: Laura Yasmin Barrera Moreno - Coordinadora GGDTH 