



Servicio Público de Empleo



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. DEFINICIONES	6
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	8
4.1. GENERAL	8
4.2. ESPECÍFICOS.....	8
5. METODOLOGÍA.....	8
5.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	8
5.2. GENERALIDADES E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	11
5.3. PROVISIÓN DE VACANTES:	12
5.3.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS:	12
5.3.2. PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES.....	14
5.3.3. VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	15
5.3.4. OTROS MECANISMOS DE PREVISIÓN	15
6. SITUACIÓN ACTUAL	15
7. CONSIDERACIONES DEL PLAN.....	16
8. MECANISMOS DE CONSULTA Y COMUNICACIÓN.....	17
9. APROBACIÓN	17

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 3 de 18

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de optimizar la gestión del talento humano de las entidades públicas, existe dentro del ordenamiento jurídico del Estado Colombiano el marco normativo relacionado con la planeación estratégica de talento humano, como fundamento jurídico se tiene la Ley 909 de 2004 en la cual se le atribuye a las Unidades de Personal la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, así mismo se establece la obligación por parte de las entidades públicas de elaborar anualmente el Plan de Previsión del Recurso Humano, el cual debe cumplir con los siguientes parámetros establecidos en el artículo 17 de la aludida Ley:

(...)

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:

a) 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;

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.

(...)

Por medio del Plan de Previsión del Recurso Humano, para el año 2026, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – Unidad del SPE podrá disponer de la información relacionada con los cargos que conforman la planta de empleos de la entidad, los empleos con vacancia definitiva o temporal y el procedimiento de vinculación que pueda llevarse a cabo, esto con el ánimo de garantizar el recurso humano necesario para el cumplimiento de la misionalidad.

Así mismo, el Plan Anual de Previsión del Recursos Humano 2026, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, lo cual es fundamental para cumplir con los componentes de la dimensión del talento humano establecida por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Es conveniente que el Plan de Previsión de Recursos Humanos cuente con la información actualizada de la planta de empleos de la entidad, así mismo que señale las condiciones en las cuales la entidad deberá proceder para cubrir las vacantes temporales y definitivas que se lleguen a presentar, para esto se tendrá en cuenta el Plan Anual de Vacantes.

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 4 de 18

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991, “De la función pública”, título V, capítulo 2.
- 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”
- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” • Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan de Previsión del Recurso Humano, para los empleos públicos de la planta de personal de la Unidad del SPE es el siguiente:

Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*”

“Artículo 17. Planes y plantas de empleos. 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:

a) 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;

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.”

Decreto 2521 del 2013 “*Por la cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.*”

La naturaleza, estructura y funciones de la Unidad del SPE se encuentran señaladas en el este acto administrativo, el cual se considera la base fundamental para el cálculo de los empleos necesarios para atender las funciones de la entidad.

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 5 de 18

Decreto 2676 del 2013 “Por la cual se establece la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.”

El artículo primero establece la planta de personal de la Unidad del SPE mencionando el número de cargos, nivel jerárquico y naturaleza de estos, a partir de dicha planta de personal se debe realizar la formulación del Plan Anual de Previsión del Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes.

Decreto 612 de 2017 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”

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:

- 1 Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
- 2 Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. **Plan de Previsión de Recursos Humanos** (Subrayado fuera de texto)
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Decreto 051 de 2018 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.”

ARTÍCULO 2.2.6.34. 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 ésta 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.

(...)

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 6 de 18

3. DEFINICIONES

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.¹

Concurso: Método mediante el cual a través de la comisión nacional del servicio civil el estado colombiano garantiza la igualdad de oportunidades y meritocracia a fin de seleccionar las personas que ingresaran para proveer los cargos de carrera administrativa.

Encargo²: *“El encargo ha sido concebido como: instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo; ii) situación administrativa; iii) forma de provisión transitoria de un empleo y iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa”.*

- *Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo: 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 temporalmente de las propias de su cargo.*
- *Como situación administrativa: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 3 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, el ejercicio de funciones de otro empleo por encargo se constituye en una situación administrativa. El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.*
- *Como forma de provisión del empleo: el encargo es un mecanismo transitorio para suplir vacancias temporales o definitivas, no sólo de empleos de carrera sino también de libre nombramiento y remoción.*
- *Como derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa: Para los empleados con derechos de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del nominador, ya que es una competencia reglada. En todo caso, el encargo en empleos de carrera administrativa prevalece sobre el nombramiento en provisionalidad, salvo que la entidad decida no proveer el empleo.*

¹ Ley 909 de 2004, Art 27

² Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo. Comisión Nacional del Servicio Civil. agosto 13 de 2019. Pag 1

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 7 de 18

Estudio de provisión de vacantes: Mecanismo mediante el cual se establece el resultado del estudio de verificación que permita la expedición del acto administrativo de provisión de los empleos vacantes de carrera administrativa generados en la Entidad, mediante la figura de encargo o nombramiento en provisionalidad, a través de la revisión y agotamiento del orden excepcional, ordinario o transitorio de provisión de empleos, que en el último caso incluye la verificación de los requisitos para el otorgamiento de encargo.

Lista de elegibles³: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito.

Nombramiento ordinario⁴: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia.

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Planta Global De Empleos: 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. (DAFP)

Vacante definitiva: Se configura la vacancia definitiva cuando se presentan las siguientes situaciones: Por renuncia regularmente aceptada; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional; por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; por revocatoria del nombramiento; por invalidez absoluta; por estar gozando de pensión; por edad de retiro forzoso; por traslado; por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente; por declaratoria de abandono del empleo; por muerte; por terminación del período para el cual fue nombrado y por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.⁵

³ Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015

⁴ Artículo 23 de la Ley 909 de 2004

⁵ Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 8 de 18

Vacante temporal: Se configura la vacancia temporal cuando se presentan las siguientes situaciones: Vacaciones; licencia; permiso remunerado; comisión salvo en la de servicios al interior; encargo separándose de las funciones del empleo del cual es titular; suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial y período de prueba en otro empleo de carrera. ⁶

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

4.1. GENERAL

Establecer estrategias y mecanismos de control para la provisión del talento humano y solventar las necesidades de personal que se presente en la Unidad del SPE.

4.2. ESPECÍFICOS

- Determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad;
- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y,
- Efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

5. METODOLOGÍA

Con el fin de identificar y solventar las necesidades de personal que tiene la Unidad del SPE, se requiere realizar un diagnóstico de la situación actual de la planta de personal de la entidad, para ello se tendrá en cuenta la caracterización de los empleos públicos que la conforman, las situaciones que generan la variación en su conformación y por último se definen las necesidades de provisión del talento humano.

5.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de personal aprobada para la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, compuesta por setenta (70) empleos, para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo, de acuerdo con las atribuciones dadas en el Decreto No. 2521 del 2013 al Director General, se ha distribuido de la siguiente manera:

⁶ Artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015

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. Distribución de la Planta de Personal Decreto 2676 de 2013

Lo anterior indica que la Planta de Personal está compuesta por 88% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 12% no lo exige.

Dentro de la estructura de la planta descrita anteriormente se indica que está conformada por quince (15) empleos de libre nombramiento y remoción lo cual implica que su nombramiento es a discrecionalidad del nominador de la entidad, y cincuenta y cinco (55) empleos de carrera administrativa, para un total de setenta (70) empleos, objeto de este Plan de Previsión de Recurso Humano.

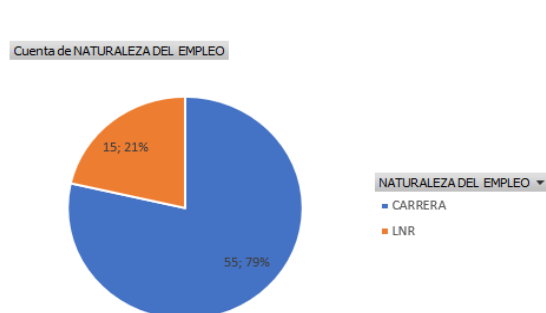


Ilustración 1: Distribución de los cargos por naturaleza al 31 de diciembre de 2025

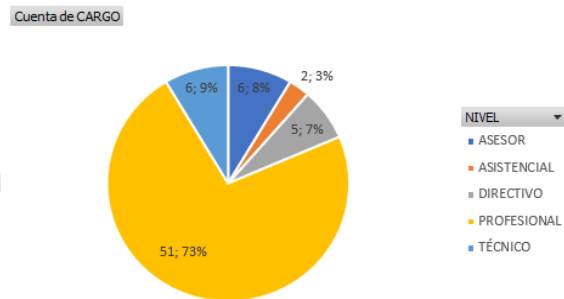


Ilustración 2: Distribución de cargos por niveles al 31 de diciembre de 2025

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 10 de 18

De otra parte, para la vigencia 2026 se atenderán las necesidades de personal con el presupuesto asignado, según se detalla en la Resolución N°0001 del 02 de enero de 2026, así:

361300 – AREA GENERAL		
RUBRO	CONCEPTOS	PRESUPUESTO
A-01-01-01-001-001	SUELDO BÁSICO	5.938.150.675
A-01-01-01-001-003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	141.657.013
A-01-01-01-001-006	PRIMA DE SERVICIO	287.289.261
A-01-01-01-001-007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	195.266.431
A-01-01-01-001-009	PRIMA DE NAVIDAD	608.722.824
A-01-01-01-001-010	PRIMA DE VACACIONES	342.920.842
A-01-01-02-001	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	800.890.765
A-01-01-02-002	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	569.839.862
A-01-01-02-003	AUXILIO DE CESANTÍAS	651.016.291
A-01-01-02-004	APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	293.958.770
A-01-01-02-005	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	40.405.736
A-01-01-02-006	APORTES AL ICBF	222.712.832
A-01-01-02-007	APORTES AL SENA	151.468.507
A-01-01-03-001-001	VACACIONES	477.877.552
A-01-01-03-001-002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	248.686.641
A-01-01-03-001-003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	92.417.866
A-01-01-03-002	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	586.811.797
A-01-01-03-016	PRIMA DE COORDINACIÓN	234.916.604
A-01-01-03-030	BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	119.539.114
A-03-04-02-012-001	INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	49.306.000
A-03-04-02-012-002	LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	3.500.000
TOTAL		12.057.355.383

Tabla 3: Recursos asignados Gastos de Personal 2026

De los 70 empleos que conforman la planta de personal el 51% se encuentran asignados a las dependencias que garantizan el cumplimiento de la misionalidad de la entidad (Subdirecciones Técnicas) esto son 36 cargos, y un 49 % de los empleos están asignados a las dependencias cuya funcionalidad es estratégica y de apoyo, lo cual representan 34 cargos (Dirección General y Secretaría General).

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 11 de 18

De otra parte, se relacionan los empleos vacantes al 31 de diciembre de 2025:

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

Tabla 2: Cargos vacantes al 31 de diciembre de 2025

De acuerdo con la tabla anterior, se evidencia que existen seis (6) empleos vacantes de los cuales tres (3) son de libre nombramiento y remoción y tres (3) son de carrera administrativa, para su provisión se tendrá en cuenta lo señalado en el Plan Anual de Vacantes y las normas vigentes.

5.2. GENERALIDADES E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

De acuerdo con la situación descrita se tiene que al 31 de diciembre de 2025 la planta de personal de Unidad del SPE cuenta con 12 empleos de libre nombramiento y remoción provistos, 52 empleos de carrera administrativa provistos y existen 6 empleos en vacancia definitiva y/o temporal, de los cuales 3 empleos son de libre nombramiento y remoción.

Es conveniente mencionar que la provisión de los empleos cuya naturaleza corresponde a libre nombramiento y remoción, se realizará de acuerdo con la facultad nominadora que le asiste al Director General.

Para los empleos cuya naturaleza corresponde a carrera administrativa, se realizará el proceso de provisión temporal mediante la figura de encargo con los servidores públicos que cumplan los requisitos y siguiendo el procedimiento establecido por la Entidad, o mediante nombramiento provisional cuando no exista personal de planta con derecho preferencial a ser encargado.

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 12 de 18

5.3. PROVISIÓN DE VACANTES:

La Unidad del SPE implementará los mecanismos señalados en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015, para la provisión de los cargos cuando se presenten las siguientes vacancias.

5.3.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS:

5.3.1.1. En los Empleos de carrera administrativa

Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015: “La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- 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.
- 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 y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- 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 agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.”

Frente a lo anterior, a continuación se relacionan los empleos de la planta de personal que se encuentran en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2025:

PLANTA DE PERSONAL UAESPE									
EMPLEOS VACANTES REPORTADOS A SIMO PARA PROVEER MEDIANTE CONCURSO o PARA USO DE LISTAS									
PLANTA	DEPENDENCIA	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CARGO	CÓDIGO	GRADO	ESTADO A 31 DIC/2025	No.Registro SIMO
Global	Secretaría General	Administrativo	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	8	Provisto mediante encargo	216821
Global	Secretaría General	Contractual	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	Provisto mediante encargo	211026
Global	Secretaría General	Financiero	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	Provisto en provisionalidad	228481
Global	Subdirección de Promoción	Grupo Gestión Técnica	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	Provisto mediante encargo	211026
Global	Subdirección de Promoción	Grupo Gestión Técnica	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	20	Provisto mediante encargo	228483
Global	Secretaría General	Contractual	Carrera Administrativa	Técnico	Técnico Administrativo	3124	12	Provisto en provisionalidad	217942
Global	Subdirección de Promoción	Promoción	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	Provisto en provisionalidad	231473

Tabla 2: Cargos vacantes al 31 de diciembre de 2025

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 13 de 18

De acuerdo con lo anterior, actualmente la UAESPE tienen 7 vacancias definitivas de carrera administrativa, de las cuales 4 están provistas mediante encargo, y 3 mediante nombramiento provisional.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto de manera definitiva.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

5.3.1.2. 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 con 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.

5.3.1.3. En los empleos de libre nombramiento y remoción⁷

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante encargo, el cual tendrá una duración de hasta tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto de manera definitiva

5.3.1.4. 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,

⁷ Artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 que modifica la Ley 909 de 2014

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 por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres

5.3.2. PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES

5.3.2.1. En empleos de carrera administrativa.

Las vacantes temporales en empleos de carrera administrativa podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera administrativa.

La provisión temporal mediante encargo se realizará de acuerdo con la normatividad vigente y el procedimiento establecido para tal fin.

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

Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de 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.⁸

EMPLEOS VACANTES TEMPORALES QUE SE ENCUENTRAN SIN PROVEER a 31 de DICIEMBRE DE 2025								
PLANTA	DEPENDENCIA	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	ESTADO A 31 DIC/2025
Global	Secretaría General	Administrativo	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	Vacante

Tabla 2: Cargos vacantes al 31 de diciembre de 2025

5.3.2.2. En empleos de libre nombramiento y remoción.

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.

⁸ Artículo 1 Ley 1960 de 2019

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 15 de 18

5.3.3. 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”*.

El porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, y concretamente en la UAESPE, es estableció como un porcentaje del total de la planta de personal obtenida ésta con la sumatoria de los empleos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y provisionales. Bajo este supuesto, 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.

Es importante aclarar que estas vinculaciones se realizarán sobre empleos en vacancia definitiva que no se encuentren en concurso de méritos.

5.3.4. OTROS MECANISMOS DE PREVISIÓN

En caso eventual y por necesidades del servicio, la administración podrá autorizar la reubicación de un empleo mediante acto administrativo.

Así mismo, se podrá emplear la figura del 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.⁹

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 para su desempeño.¹⁰

6. SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta las vacantes a proveer en la UAESPE, y como se indicó anteriormente, 4 están provistas mediante encargo y 3 mediante nombramiento provisional. Sin embargo, las mismas ya fueron debidamente reportadas en el SIMO para un futuro concurso de méritos.

En relación con la vacante que no se encuentra provista a 31 de diciembre de 2025, y que corresponden a vacante temporal, debe ser provista siguiendo lo establecido en el procedimiento institucional de encargos.

⁹Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.5.4.2

¹⁰ Ibidem

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 16 de 18

Como ya se indicó, para los empleos que se encuentran en vacancia definitiva ya se realizó el reporte en el SIMO, reportando los siete (7) cargos del nivel profesional, técnico y asistencial, con el objeto de que sean provistos mediante un nuevo concurso de méritos, a continuación se relacionan los cargos reportados así:

PLANTA DE PERSONAL UAESPE									
EMPLEOS VACANTES REPORTADOS A SIMO PARA PROVEER MEDIANTE CONCURSO o PARA USO DE LISTAS									
PLANTA	DEPENDENCIA	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CARGO	CÓDIGO	GRADO	ESTADO A 31 DIC/2025	No.Registro SIMO
Global	Secretaría General	Administrativo	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Universitario	2044	8	Provisto mediante encargo	216821
Global	Secretaría General	Contractual	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	Provisto mediante encargo	211026
Global	Secretaría General	Financiero	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	Provisto en provisionalidad	228481
Global	Subdirección de Promoción	Grupo Gestión Técnica	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	Provisto mediante encargo	211026
Global	Subdirección de Promoción	Grupo Gestión Técnica	Carrera Administrativa	Profesional	Profesional Especializado	2028	20	Provisto mediante encargo	228483
Global	Secretaría General	Contractual	Carrera Administrativa	Técnico	Técnico Administrativo	3124	12	Provisto en provisionalidad	217942
Global	Secretaría General	Promoción	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	Provisto en provisionalidad	231473

Las acciones administrativas para la provisión de los empleos reportados se realizarán según los lineamientos dispuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7. CONSIDERACIONES DEL PLAN

El Plan de Previsión del Recurso Humano, se considera parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, razón por la cual junto con el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos (estímulos) y el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben propender en conjunto por la eficiente gestión del recurso humano de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en las diferentes etapas como son el ingreso, la permanencia y el retiro.

Por último, resulta conveniente señalar que el Plan de Previsión de Recurso Humano tendrá en cuenta los principios de la función pública y administrativa, así mismo se tendrá en cuenta las medidas de austeridad en el gasto público que dicte el Gobierno Nacional.

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 17 de 18

8. MECANISMOS DE CONSULTA Y COMUNICACIÓN

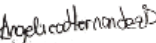
El presente Plan de Previsión del Recurso Humano, hace parte del Plan Estratégico del Talento Humano de la Unidad del SPE y deberá ser publicado en la página web de la entidad en el espacio destinado a los planes de gestión del talento humano, además deberá ser publicado en la intranet de la entidad junto con las actualizaciones que se le realicen.

9. APROBACIÓN

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano, 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

Revisó: Laura Yasmin Barrera Moreno - Coordinadora GGDTH 

Elaboró: Angélica Hernández Bautista - Profesional Especializado GGDTH 

Anexo: Formato Informe trimestral de seguimiento

	PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026	Versión: 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 18 de 18

PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

INFORME TRIMESTRAL

Período:..... a de 202..

a. Vacantes definitivas y temporales en cada mes

Período	Denominación	Código	Grado	Fecha de generación de la vacante	Tipo de Vacancia
Enero					
...					
Febrero					
...					
Marzo					
...					

b. Provisión de las vacantes

Denominación	Código	Grado	Fecha de generación de la vacante	Tipo de Vacancia	Mecanismo de Provisión

LAURA YASMIN BARRERA MORENO
Coordinadora Grupo Gestión y Desarrollo de Talento Humano