



Plan Anual de Vacantes 2026

Coordinación Ejecutiva

Coordinadora: Zoila Vargas

Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera

Coordinadora: Diana Wilches

Líder: Martha Valenzuela

Enero 2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	4
3. CONTEXTO NORMATIVO	4
4. DEFINICIONES	6
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO	8
6. DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES	10
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 2 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

Plan Anual de Vacantes CRC

INTRODUCCIÓN

El Plan de Vacantes de la Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC), forma parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y constituye una herramienta clave para la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes y su forma de provisión, permitiendo contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad, identificando perfiles y número de cargos existentes y atendiendo a las necesidades de la CRC, no solo en términos de cantidad, sino también en calidades requeridas, con el fin de garantizar la adecuada ejecución de las funciones encomendadas a la Entidad.

El plan se sustenta en la correlación existente entre la planta de personal establecida mediante los decretos y resoluciones de creación de la planta de personal de la CRC (Decreto 090 de 2010, Decreto 1770 de 2013, Resoluciones CRC 5878 de 2020, 6026 de 2020 y 7266 de 2023), las vacantes existentes y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Asimismo, atiende a las disposiciones legales y normativas aplicables al empleo público y la carrera administrativa, es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004, que regula la provisión definitiva de empleos de carrera mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, según los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para los cargos de libre nombramiento, por las disposiciones de este último.

1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes (definitiva o temporal), de acuerdo con la necesidad del servicio requeridos para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la CRC.

1.1. Objetivos Específicos

- Identificar escenarios de generación de vacantes durante la vigencia, determinando la ruta para la provisión de empleos.
- Realizar la provisión de los empleos en atención a los lineamientos existentes sobre Selección y Vinculación de Personal, de acuerdo con el número de cargos que son objeto de provisión y con los perfiles establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal vigente.
- Actualizar la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 3 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



- Establecer las necesidades de la planta de personal de la CRC para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.

2. ALCANCE

Para cada vigencia, la información correspondiente a las vacancias que se generen en la CRC se actualiza en la medida en que se vayan generando y cubriendo, estableciendo las necesidades de planta para dar cumplimiento a las funciones y objetivos de la entidad, con orientación a corto y mediano plazo, atendiendo al cálculo de los servidores públicos requeridos para el desarrollo de las actividades de la CRC, la identificación de los mecanismos correspondientes para cubrir las mismas tanto cuantitativas como cualitativas de personal, sin de dejar de lado la estimación de los costos de personal derivados de las necesidades de personal asegurando el presupuesto asignado.

3. CONTEXTO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes corresponde a los lineamientos dados por la normatividad como se expone a continuación:

Ley 909 de 2004

Artículo 14 Literal d) de la Ley 909 de 2004, establece que al Departamento administrativo de la Función Pública - DAFP le corresponde: *"Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil"*.

Artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). *"Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos"* y en su literal b) artículo 15, *"Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"*.

Decreto 051 de 2018

"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 esta establezca"*.

Decreto 1083 de 2015

"Artículo 2.2.4.9. *Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan*

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 4 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.

"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”.*

"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”.*

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

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

"Artículo 2.2.19.2.2 *Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto de convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*

"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: .”.*

Decreto 1499 de 2017

"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”, establece las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 5 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Decreto Ley 1960 de junio de 2019.

ARTÍCULO 1. "El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: **ARTÍCULO 24. Encargo.** Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

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

Resolución CRC 177 de 2024, "Por la cual se adopta el Instructivo para la provisión de vacantes temporales o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la CRC mediante la figura del encargo", Este instructivo aplica cada vez que se presenta una vacante de carrera administrativa, susceptible a proveer mediante encargo y según dispongan las demás normas que surjan sobre la materia.

4. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2º del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como "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" Igualmente señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del citado decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 6 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



Planta Global: Número de cargos permanentes aprobados para el funcionamiento de la Entidad.

Provisión: Formas de ocupar un cargo de planta, o La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Clasificación según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

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.

SIMO: Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se presentan empleos vacantes de entidades del Estado.

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera.

Vacantes Definitivas: Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 7 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



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

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

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

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El plan anual de vacantes está alineado al Plan Estratégico de la CRC, formulado para la vigencia 2025-2029, estructurado en cuatro pilares estratégicos que definen las prioridades de la entidad en el cumplimiento de sus funciones y misión:



Imagen Mapa Estratégico de la CRC, Pilares y Objetivos

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 8 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

Particularmente en el pilar de Fortalecimiento Estratégico Institucional, se orienta a la optimización de la gestión de los recursos mediante la eficiencia en los procesos internos, el desarrollo del talento humano y la consolidación de una cultura organizacional basada en la colaboración, con el fin de dotar a los funcionarios de las herramientas y capacidades necesarias para generar valor público, facilitar la pedagogía e implementación de medidas regulatorias y mejorar la toma de decisiones basada en evidencia dentro de la CRC y sus grupos de valor.

Por otra parte, la planta de personal de la CRC fue establecida mediante el Decreto 90 de 2010, que junto con el Decreto 89 de 2010, fueron el resultado de un proceso de reestructuración administrativa adelantado con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley 1341 de 2009. Así mismo, con la entrada en vigencia de las leyes 1369 de 2009 y 1507 de 2012, que asignaron funciones regulatorias a la CRC frente al Sector Postal y el Sector de Televisión, la entidad realizó las gestiones pertinentes para ampliar su planta de personal, y de esta forma asumir adecuadamente dichas responsabilidades, lo cual culminó con la expedición del Decreto 1770 de 2013, el cual amplió la planta de personal de la CRC en 15 cargos, cantidad de cargos que estaba por debajo de los cargos totales requeridos con motivo de estas nuevas funciones y competencias otorgadas a la entidad.

Adicionalmente, con ocasión de la expedición de la Ley 1978 de 2019, *“Por la cual se moderniza el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), se distribuyen competencias, se crea un regulador único y se dictan otras disposiciones”*, en el 2019 se dio inicio a los trámites correspondientes para lograr una ampliación de planta que le permitiera a la CRC asumir de manera adecuada las nuevas funciones encomendadas, resultado de lo anterior se suscribieron las Resoluciones CRC 5878 de 2020, y 6026 de 2020, por medio de las cuales se modificó la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, quedando conformada la planta de personal de la CRC, a diciembre 31 de 2020, con un total de 117 cargos.

Finalmente, para 2023, de acuerdo con las instrucciones establecidas en la Circular conjunta 100-005 del 29 de diciembre de 2022 emitida por el DAFP y la ESAP y la circular conjunta 001 del 5 de enero de 2023 emitida por el DAFP, Directiva Presidencial 08 de 2022 – Austeridad hacia un gasto público eficiente, y Colombia Compra Eficiente; la CRC procedió con la elaboración del respectivo estudio técnico para la formalización laboral de la planta de personal de la CRC, mediante lo cual se identificaron las necesidades de recursos sobre la creación de 33 nuevos cargos en la planta de personal de la Entidad,

De esta manera, se expidió la Resolución CRC 7266 del 18 de diciembre de 2023, *“Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones”*, con lo cual, actualmente la CRC cuenta con una planta de personal aprobada de 150 cargos de diferente nivel, dentro de los cuales incluye el nivel directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, con los que direcciona sus esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales. En la siguiente tabla se identifica la cantidad de cargos por nivel:

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 9 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

CARGOS	PLANTA DCTO 90 DE 2010, DTO 1770 DE 2013, Resoluciones 5878 y 6026 de 2020 y Resolución 7266 de 2023
Denominación y Nivel	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	7
NIVEL ASESOR	52
NIVEL PROFESIONAL	75
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	12
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS	150

Tabla Planta de personal de la CRC

6. DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la CRC, en cuanto a:

- Cálculo de los colaboradores necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias asignadas a la CRC.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Entre 2024 y 2025 la CRC ha atendido la provisión de planta, de vacancias definitivas mediante listas de elegibles correspondientes a los concursos de méritos Nación 3 y Nación 6, adelantados por la Comisión Nacional de Servicio Civil. De acuerdo con esto, para 2026 corresponde dar continuidad al proceso de vinculación en periodo de prueba de quienes por mérito hayan superado el proceso de selección por concurso de acuerdo con el orden de las listas de elegibles, la vigencia de estas y de la normatividad que se corresponda sobre la materia.

Por otro lado, se continua con el reporte de vacancias definitivas cuando estas se generen, en el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para tal fin.

Estado de la Planta de Personal

A continuación, se presenta la provisión de la Planta de personal de la CRC, con corte a 31 de diciembre de 2025:

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 10 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

CARGO	Código	Grado	Total planta	Vacancia a 31 de diciembre de 2025
Experto de Comisión Reguladora	90	0	7	0
Profesional Especializado	2028	24	3	0
Profesional Especializado	2028	23	3	0
Profesional Especializado	2028	22	10	1*
Profesional Especializado	2028	21	15	0
Profesional Especializado	2028	19	9	1**
Profesional Especializado	2028	18	5	0
Profesional Especializado	2028	17	5	0
Profesional Especializado	2028	14	3	0
Profesional Universitario	2044	11	11	0
Profesional Universitario	2044	8	2	0
Profesional Universitario	2044	6	1	0
Profesional Universitario	2044	5	1	0
Profesional Universitario	2044	2	6	1**
Profesional Universitario	2044	1	1	0
Técnico Administrativo	3124	18	4	0
Secretario Ejecutivo	4210	24	4	0
Conductor Mecánico	4103	19	8	0
Asesor	1020	18	1	0
Asesor	1020	17	9	0
Asesor	1020	16	7	0
Asesor	1020	15	7	0
Asesor	1020	14	7	0
Asesor	1020	12	5	0
Asesor	1020	9	10	0
Asesor	1020	7	5	0
Asesor	1020	6	1	0
		Total	150	3

Tabla. Disponibilidad de personal de la CRC a 31 de diciembre de 2025

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 11 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

*Vacancia temporal

**Vacancia definitiva

De lo anterior podemos identificar cual es el porcentaje de la planta según su categoría:

Cargos de planta	TOTAL	%
Carrera	69	46
LNR	74	49
Periodo Fijo	7	5
Total	150	100

Tabla. Datos porcentuales de Planta de personal de la CRC – Cargos

Vale la pena indicar que la CRC procedió en 2025 con la provisión de los cargos vacantes, muestra de ello es la provisión a 31 de diciembre, del 98% de la planta de personal. No obstante, para proceder con la provisión de las vacantes identificadas en 2026, es importante reconocer las características de cada una de ellas, de acuerdo con el tipo de provisión al que corresponda, como se muestra a continuación:

CARGO	Código	Grado	Tipo de provisión
Profesional Especializado	2028	19	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	Provisional
Profesional Universitario	2044	2	Provisional

*Luego de surtido el proceso de revisión para provisión en encargo procede la provisión en provisionalidad

Es fundamental tener presente que, a partir de los análisis de capacidad realizados por la Coordinación de Planeación y Gestión, la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera de la CRC contribuye a atender las necesidades que surgen en los diferentes procesos, así como a actualizar los perfiles y funciones de los cargos. Todo ello con el propósito de garantizar que dichos perfiles mantengan coherencia con los planes, programas, proyectos y procesos de cada uno de los grupos internos de trabajo.

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	NUMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO					TOTAL EMPLEOS
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
COMISIONADOS	7	0	0	0	0	7
ACTIVIDADES TRANSVERSALES		9	31	2	12	54



ACTIVIDADES MISIONALES		43	44	2	0	89
TOTAL EMPLEOS	7	52	75	4	12	150

Tabla. Resumen de empleos en la CRC a 31 de diciembre de 2025

De acuerdo con lo anterior, la CRC cuenta con los perfiles necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales planteados para la vigencia 2026.

De esta manera se prevé un proceso de permanencia sujeta a los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, 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.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso
- d) **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.

Respecto a al retiro de servidores, implica la cesación del ejercicio de funciones públicas, aclarando que, para los empleos de carrera, esta se da de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto administrativo.

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

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 41 de la misma Ley, respecto a los casos que producen el retiro del servicio, correspondientes al retiro por pensión o jubilación por vejez, se identificó que, a 31 de diciembre de 2025, se cuenta con nueve (9) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

HOMBRES	
EDAD	CANTIDAD
62 A 70	2
59 A 61	0

MUJERES	
EDAD	CANTIDAD
57 A 70	1
54 A 56	6

Para anticiparse a estas situaciones, la CRC se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de los servidores de planta, tendiente a establecer con la debida antelación, el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizada.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento, y son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

6.1. Estado de las vacantes para provisión a través de concurso de carrera administrativa

Respecto a las vacantes definitivas reportadas para nuevo concurso de méritos, a 31 de diciembre de 2025, la CRC cuenta con 16 vacantes definitivas disponibles de cargos de carrera administrativa, los cuales, serán incluidos en los siguientes concursos de méritos que adelante la CNSC y dependiendo la vigencia en que se adelanten dichos concursos, se realizará la provisión presupuestal correspondiente de acuerdo con lo que indique dicha entidad.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Trimestralmente se procederá con la ejecución y seguimiento de las actividades correspondientes a este plan, por parte del proceso de Gestión del Talento Humano:

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 14 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



Actividad	Entregable	Unidad de Medida	Periodicidad
Elaborar, aprobar y publicar el Plan de Anual de Vacantes para la vigencia 2026.	Plan Anual de Vacantes	Plan elaborado, aprobado y publicado a 31 de enero de 2026	Anual
Cálculo de nivel de provisión de la planta de personal	Porcentaje de provisión de la planta de personal%	No. de empleos proveídos / No. de total de empleos de la planta	Trimestral

Plan Anual de Vacantes 2026	NA	Página 15 de 15
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025