

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2026**

TABLA DE CONTENIDO

1.	PLAN ANUAL DE VACANTES	4
1.1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCE – PND	5
2.2.	OBJETIVO GENERAL.....	8
2.3.	ALCANCE	8
2.4.	DEFINICIONES.....	8
2.5.	ESTRUCTURA DE LA PLANTA.....	9
2.5.1.	Planta Actual	10
2.5.2.	Empleos vacantes.....	10
2.6.	ESTIMACIÓN DEL VALOR DE LA PLANTA DE PERSONAL	11
2.7.	PROVISIÓN DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA.....	11
2.8.	REQUISITOS Y COMPETENCIAS	12
2.9.	MOVILIDAD	16
2.10.	PERMANENCIA	16
2.11.	PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN	16
3.	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS.....	17
3.1.	INTRODUCCIÓN	17
3.2.	Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones....	18
3.3.	OBJETIVO GENERAL.....	21
3.4.	ALCANCE	21
3.5.	ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL	22
3.6.	PROVISION DE EMPLEOS.....	22
<input type="checkbox"/>	ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL	22
<input type="checkbox"/>	IDENTIFICAR TIPO DE VINCULACION	22
<input type="checkbox"/>	DETERMINACION DE PERFILES.....	23
4.	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	23



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2026**

5. COMUNICACIÓN..... 24

FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS ..iError! Marcador no definido.

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Líneas estratégicas.....	6
Ilustración 2. Misión y visión ANCPCE.....	6
Ilustración 3. Objetivos estratégicos de la ANCPCE	7

TABLA DE TABLAS

Tabla 1. Alineación Institucional Plan de Previsión de Recursos Humanos..... 5

Tabla 2. Alineación Institucional Plan Anual de Vacantes..... 7

Tabla 3. Planta de Personal cargos LNYR Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-..... 10

Tabla 4. Planta de Personal cargos carrera administrativa Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-..... 10

Tabla 5. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-..... 11

Tabla 6. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-..... 11

Tabla 7. Requisitos de Formación y Experiencia para los cargos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-..... 13



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

1. PLAN ANUAL DE VACANTES

1.1. INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley 4170 de 2011 creó la Unidad Administrativa Especial denominada Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente–, como una entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera, adscrita al Departamento Nacional de Planeación, cuyo objetivo es desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas, orientadas a la organización y articulación, de los partícipes en los procesos de compras y contratación pública con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado.

Mediante el Decreto 670 de 2012 se estableció la Planta de personal de la Agencia, la cual fue modificada a través de los Decretos 1823 de octubre de 2019 y 1182 de 2020.

Por su parte, de acuerdo con lo establecido en el numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el que se señala que una de las funciones de las unidades de personal es: *“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”*, se formula el presente Plan de Vacantes en la Agencia.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, establece que 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 y publicarlos en las páginas web de la Entidad.

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El presente documento es presentado como un instrumento cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los empleos en vacancia temporal o definitiva en la ANCP-CCE, respecto de la planta de personal y que pueden ser

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

provistos en la vigencia 2026, teniendo en cuenta la normatividad vigente, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la entidad, con el fin de garantizar la adecuada prestación del servicio y por consiguiente la eficiente gestión de la Entidad.

2. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCE – PND

Tabla 1. Alineación Institucional Plan de Previsión de Recursos Humanos

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enlaza con la Dimensión del Talento Humano en el sentido de que es el mecanismo que permitir que la Entidad pueda proveer el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones laborales.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite implementar las acciones de la GETH, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.
Política de Integridad	El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un proceso que se realiza con transparencia y que se orienta a proveer personal íntegro con el cumplimiento de unos requisitos y criterios de actuación para poder ser promovidos al interior de la entidad
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad.

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano de la ANCPCE

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se encuentra alineado con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2022-2026, establecidos en el Plan Estratégico Institucional de la ANCPCE 2023-2026, de la siguiente manera:

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2026**

Ilustración 1. Líneas estratégicas



Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANCPCE

La misión y la visión contemplada para el período 2023 – 2026, se encuentra alineada al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, expresadas de la siguiente forma:

Ilustración 2. Misión y visión ANCPCE



Fuente: Elaboración grupo interno de Talento Humano – Plan Estratégico Institucional 2023-2026

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

Por otra parte, tal y como lo ha manifestado la OCDE, la compra pública es reconocida como un instrumento estratégico para alcanzar los objetivos gubernamentales alineados con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, que incluyen la promoción de una economía verde y circular, el estímulo a la innovación, el apoyo a las pequeñas y medianas empresas, y la promoción del comportamiento ético y la conducta comercial responsable.

Así mismo, los planes mencionados responden al objetivo estratégico nº.5, dado que se presentará mediante el Plan de Provisión de Recursos Humanos la propuesta de rediseño institucional, atendiendo a las necesidades de la entidad.

Ilustración 3. Objetivos estratégicos de la ANCPCE



Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANCPCE

Tabla 2. Alineación Institucional Plan Anual de Vacantes

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes se enmarca en la dimensión del Talento Humano, debido al desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano, se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar del mismo.
Política de Integridad	El Plan Anual de Vacantes contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulen elementos de integridad con un entorno de servicio público que favorece el comportamiento ético de sus servidores públicos.
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro de objetivos, dado que permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.

Fuente: Elaboración grupo interno de Talento Humano

2.2. OBJETIVO GENERAL

Estructurar y actualizar la información de los empleos vacantes de la ANCP-CCE a partir de la Planta de Personal, con el fin de establecer directrices y programar su provisión teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la gestión del talento humano y la disponibilidad presupuestal vigente.

2.3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes contempla la información detallada del número de empleos de la planta de personal, incluyendo las vacantes definitivas vigentes al corte de enero 2026 empleos que se tendrán en cuenta para proveer de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, así como las directrices y lineamientos establecidos para garantizar la adecuada prestación del servicio.

2.4. DEFINICIONES

- **Vacantes definitivas:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, los empleos quedan vacantes definitivamente en los siguientes eventos:

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

- 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 el sistema de seguimiento a la gestión laboral determinado según el cargo.
- 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.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

➤ **Carrera administrativa:** Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por la función pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.¹

➤ **Encargo:** Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo; **a.** situación administrativa; **b.** forma de provisión transitoria de un empleo **c.** derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.²

➤ **Provisionalidad:** Es un modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal.³

2.5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

¹ <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/informacion-interes/glosario/carrera-administrativa>

² Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de periodo ponente: comisionado FRIDOLE BALLÉN DUQUE. fecha de sesión: 13 de agosto de 2019

³ Sentencia T-147/13 Corte Constitucional

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

2.5.1. Planta Actual

Según los Decretos 1823 de octubre de 2019 y 1182 de agosto de 2020, se estableció una planta de personal aprobada de ciento cuarenta y dos (142) cargos, de los cuales veintiún (21) son de libre nombramiento y remoción y ciento veintiún (121) de carrera administrativa.

La planta actual al corte del 22 de enero de 2026 se encuentra provista en un **92,95%** y es decir que, el porcentaje de vacancia es del **7,04%**, el cual se encuentra asociado a vacancia definitiva.

A continuación, se relaciona la ocupación y la vacancia general:

Tabla 3. Planta de Personal cargos LNYR Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL, GENERAL
Directivo	5	1	0	6
Asesor	5	2	0	7
Profesional	5	1	0	6
Técnico	2	0	0	2
TOTAL	17	4	0	21

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 22 de enero 2026

Tabla 4. Planta de Personal cargos carrera administrativa Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

CARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL, GENERAL
Asesor	5	0	0	5
Profesional	94	6	0	100
Técnico	16	0	0	16
TOTAL	115	6	0	121

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 22 de enero 2026

2.5.2.Empleos vacantes

De acuerdo con la información previamente detallada de la planta de personal actual de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

Efficiente-, a continuación, se relacionan los diez (10) empleos en vacancia definitiva.

Tabla 5. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Denominación del cargo	Número de Cargos vacantes	Nivel	Tipo de Vacante		Apropiación Presupuestal
			Definitiva	Temporal	
Subdirector técnico de agencia	1	Directivo	1	0	SI
Experto código G3 grado 9	1	Asesor	1	0	SI
Experto código G3 grado 5	1	Asesor	1	0	SI
Gestor código T1 grado 15	1	Profesional	1	0	SI

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 22 de enero 2026

Tabla 6. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Denominación del cargo	Número de Cargos vacantes	Nivel	Tipo de Vacante		Apropiación Presupuestal
			Definitiva	Temporal	
Analista T2-6	2	Profesional	1	0	SI
Analista T2-4	2	Profesional	1	0	SI
Analista T2-1	2	Profesional	1	0	SI

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 22 de enero 2026.

2.6. ESTIMACIÓN DEL VALOR DE LA PLANTA DE PERSONAL

Los gastos inherentes a la nómina de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se estiman para la vigencia 2026 en **Veintiún mil doscientos treinta y dos millones doscientos veinticuatro mil trescientos diez pesos m/cte (\$21.232.224.310,00,)**.

2.7. PROVISIÓN DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA

2.7.1. Vacancia empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción de la Agencia, es decir, cuatro (4) empleos descritos en la Tabla 5, serán provistos mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo establecidos en el Manual

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante la Resolución 784 de 2025 y modificado por la Resolución N. 031 de 2026, expedidas por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente.

2.7.2. Vacancia empleos de Carrera Administrativa

Conforme a lo dispuesto en el artículo 29º de la Ley 909 de 2004 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.

En línea con lo anterior, los empleos cuya naturaleza corresponde a carrera administrativa serán provisto mediante nombramiento en provisionalidad, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

La Coordinación de Grupo de Gestión del Talento Humano, analizará las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta situaciones administrativas tales como: Licencia, permiso, comisión, en ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones, vacaciones, o en descaso compensado, que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, con lo que se pueda ocasionar la afectación al normal funcionamiento de un área de trabajo.

Así mismo, se tendrán en cuenta otras situaciones como: pre-pensión, pensión por invalidez, entre otras que podrán suscitar la desvinculación del servidor público, lo que a su vez generará la necesidad de provisión del empleo.

2.8. REQUISITOS Y COMPETENCIAS

El manual de funciones de la Agencia establece los requisitos en términos de experiencia, estudio y competencias requeridas para los cargos de los servidores públicos de Colombia Compra Eficiente, para lo cual a continuación se presenta la relación detallada de los empleos con la descripción de los señalados requisitos, de acuerdo con los diferentes niveles establecidos en la ANCP-CCE:

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2026**

Tabla 7. Requisitos de Formación y Experiencia para los cargos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
DIRECTIVO	DIRECTOR DE AGENCIA	E3-7	Título profesional en una disciplina académica o profesión, Título de posgrado en cualquier modalidad y experiencia profesional relacionada.
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR TECNICO	E5-04	Título profesional, Título de posgrado en la modalidad de maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de posgrado en la modalidad de especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	E6-04	Título profesional, Título de posgrado en la modalidad de maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de posgrado en la modalidad de especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.
ASESOR	EXPERTO	G3-10	Título profesional, Título de posgrado (Maestría) y cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia profesional relacionada.
ASESOR	EXPERTO	G3-9	Título profesional, Título de posgrado (Maestría) y Cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional relacionada.
ASESOR	EXPERTO	G3-8	Título profesional, Título de posgrado (Maestría) y Cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada.

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2026**

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
			meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional, Título de posgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada.
ASESOR	EXPERTO	G3-5	Título profesional, Título de posgrado (Especialización) y Cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional y setenta (70) meses de experiencia profesional relacionada. Nota: Para experto código G3 grado 5 con funciones de control interno se solicita: Título profesional (Decreto 989 de 2020, artículo 2.2.21.8.4), Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada en temas de control interno. Se entenderá por experiencia en control interno la descrita en el Decreto 989 de 2020.
PROFESIONAL	GESTOR	T1-15	Título profesional, Título de posgrado y Treinta y cuatro (34) meses de experiencia profesional relacionada. Título profesional, y cincuenta y ocho (58) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	GESTOR	T1-11	Título profesional, Título de posgrado y veintidós (22) meses de experiencia profesional relacionada. Título profesional, y cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2026**

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-6	Título profesional y Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-4	Título profesional y doce (12) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-2	Título profesional y tres (3) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-1	Título profesional, sin experiencia.
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	01-12	Título técnico profesional en disciplina académica y seis (6) meses de experiencia laboral o relacionada. O Dos (2) años de aprobación de educación superior y dieciocho (18) meses de experiencia relacionada o laboral.
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	01-10	Título técnico profesional, sin experiencia. O Dos (2) años de aprobación de educación superior y nueve (9) meses de experiencia relacionada o laboral
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	01-7	Diploma de Bachiller y Veinticuatro (24) meses de experiencia laboral o relacionada
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	01-1	Diploma Bachiller y Veinticuatro (24) meses de experiencia laboral o relacionada

Fuente: Resolución No. 784 del 7 de noviembre de 2025, y modificada y adicionada parcialmente por la resolución 031 del 14 de enero de 2026

Que de conformidad con el Decreto 815 de 2018, las competencias generales aplicables a todos los niveles jerárquicos son las siguientes:

- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Compromiso con la Organización

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio

2.9. MOVILIDAD

En Colombia Compra Eficiente de conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.4.1 se realizarán los movimientos de personal requeridos, los cuales corresponden a:

(...)

- **Traslado o permuta.**
- **Encargo.**
- **Reubicación (...)**

Estas situaciones se pueden presentar por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

2.10. PERMANENCIA

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios⁴ establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito:** se define como el medio que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades para todos los ciudadanos interesados y que se consideran con aptitudes suficientes para ocupar los cargos públicos.
- **Cumplimiento:** consiste en desarrollar la habilidad de cumplir con las normas y tareas establecidas en nuestra sociedad, ayudando a mejorar la convivencia e integración entre todos.
- **Evaluación:** proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.
- **Promoción de lo público:** Impulsar, coordinar y, en su caso, ejecutar los planes, medidas y actividades tendientes a mejorar el rendimiento en el servicio público, la formación y la promoción de los empleados públicos;

2.11. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los

⁴ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Artículo 37. Principios que orientan la permanencia en el servicio

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

funcionarios que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, dentro de los cuales se encuentra el "*Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez*".

El Grupo de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, teniendo en consideración la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, analizó las historias laborales de los servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso se generó vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2025 no se presentaron este tipo de novedades.

En ese sentido, la ANCPCE estructura un programa de desvinculación, el cual tiene un enfoque hacia la población pre pensional, es decir, cuando el servidor público esté próximo a pensionarse, es decir, le falta poco tiempo para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute poder acceder a la pensión de jubilación o vejez, implementando estrategias de capacitación y bienestar social.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual las vacantes que se presenten dentro de la vigencia 2026 se atenderán en el momento de presentarse.

La planta de personal cuenta con servidores que en la actualidad se encuentran en condición de prepensionados:

Tabla 8. Prepensionados		
FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
03	02	05

Fuente: elaboración propia Talento Humano

3. PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

3.1. INTRODUCCIÓN

Conforme al artículo 17 de la Ley 909 de 2004 *"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"*

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

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. 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

En el 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público respectivamente, otorgaron la viabilidad técnica y presupuestal para la creación de 104 empleos, en virtud de lo cual se expidió el Decreto 1182 del 28 de agosto de 2020 "Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-" con lo cual, la planta de la entidad quedó conformada por 142 empleos en total.

Bajo este marco, la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en especial lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 procede a elaborar y presentar el Plan de Previsión de Recursos Humanos para el logro de sus objetivos estratégicos, el cual busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad, así como determinar las directrices y forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias de Colombia Compra Eficiente, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

El Grupo de Gestión del Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

3.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza de las funciones, los requisitos y competencias laborales exigidas para su desempeño y para efectos del sistema de nomenclatura,

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

clasificación y remuneración de empleos a que se refiere, los empleos se agrupan en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo; Nivel Asesor; Nivel Profesional, y Nivel Técnico.

- **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.

Para el caso de la ANCPCE, son los siguientes:

Tabla 9. Empleos Nivel Directivos

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO
DIRECTOR GENERAL DE AGENCIA	E3	7	1
SECRETARIO GENERAL DE AGENCIA	E6	4	1
SUBDIRECTOR TECNICO DE AGENCIA	E5	4	4

Fuente: *Talento Humano - SIGEP*

- **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.

Tabla 10. Empleos nivel Experto

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO
EXPERTO	G3	5	5
EXPERTO	G3	9	2
EXPERTO	G3	8	4
EXPERTO	G3	10	1

Fuente: Elaboración talento humano SIGEP

- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2026**

y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Tabla 11. Empleo nivel profesional

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO
ANALISTA	T2	6	29
ANALISTA	T2	4	18
ANALISTA	T2	2	21
ANALISTA	T2	1	9
GESTOR	T1	15	19
GESTOR	T1	11	10

Fuente: Elaboración talento humano - SIGEP

- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo.

Tabla 12. Empleos nivel técnico

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO
TECNICO ASISTENCIAL	O1	1	1
TECNICO ASISTENCIAL	O1	7	11
TECNICO ASISTENCIAL	O1	10	1
TECNICO ASISTENCIAL	O1	12	5

Fuente: Elaboración talento humano - SIGEP



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

El Grupo de Gestión del Talento Humano analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, teniendo en cuenta que durante el año 2025 se reportaron 121 cargos a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través de la plataforma SIMO 4.0. En el momento, en que la Agencia cuente con los recursos para iniciar el proceso de selección de entidades del orden nacional, esto conducirá a una notable disminución en el porcentaje de personal provisional vinculado.

De otro lado, el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015 señala que "*... las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años: (a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad, (b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/o servicios y cobertura institucional, (c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones, (d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios, (e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional y, (f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional (...)*"

En virtud de lo anterior, surge la obligación de la formulación y adopción del Plan de Previsión de Recursos Humanos como una herramienta gerencial y de gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal con el que deba contar la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y satisfacer las necesidades que la ciudadanía demanda.

3.3. OBJETIVO GENERAL

Garantizar la equidad en los procesos de selección y oportunidades de acceso y permanencia, así como mantener la cantidad y calidad del recurso humano que se requiere, aplicando los principios y valores de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal, para el logro de los objetivos institucionales de la agencia.

3.4. ALCANCE

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

Con este plan se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión de empleos, desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.

3.5. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL

La planta de personal actual de la Agencia Nacional De Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- está conformada por 142 servidores públicos.

Para el Primer semestre de la vigencia 2026, se realizará las gestiones pertinentes para la radicación de la propuesta del Rediseño a costo cero", de acuerdo con las indicaciones del Ministerio de Hacienda y crédito Público y el Departamento de Administrativo de la Función Pública, utilizando la misma planta de personal y presupuesto existente, mediante **optimización, reasignación de funciones y cumplimiento de normativas**, sin incurrir en gastos nuevos.

3.6. PROVISION DE EMPLEOS

• ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL

Dando cumplimiento a las directrices del Gobierno Nacional en el tema de austeridad del gasto público y al marco normativo, y para determinar la disponibilidad interna de personal y de esta forma responder a las necesidades actuales de la entidad, se tuvieron en cuenta los siguientes datos:

- Proveer las vacantes con las que cuenta la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
- Gestionar los recursos financieros con el fin de adelantar el proceso de meritocracia y los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

• IDENTIFICAR TIPO DE VINCULACION

Cuando sea provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y previo al nombramiento ordinario, se surtirá el proceso determinado por el Gobierno Nacional, consistente en la aplicación de pruebas de competencias por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y la publicación de la



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

hoja de vida en la página web de la Presidencia de la República y de la ANCP-CCE.

Otra forma de proveer empleos de libre nombramiento y remoción es a través de la figura de comisión para el desempeño de éstos, a servidores con derechos de carrera administrativa de la Rama Ejecutiva del Sector Público, que demuestren las calidades requeridas para su desempeño, lo anterior, sin afectar la discrecionalidad propia del nominador de la entidad.

• DETERMINACION DE PERFILES

La Secretaría General y el Grupo interno de talento humano, teniendo en cuenta el procedimiento de vinculación de nuevos servidores públicos a la Agencia, adelantará las acciones previstas en la normatividad para proveer los empleos vacantes, de conformidad con la naturaleza del empleo, que dependerá del procedimiento legal establecido y de los lineamientos estratégicos de la Alta Dirección.

El encargo de empleos de libre nombramiento y remoción, el nominador, tendrá la facultad discrecional de encargar a empleados de libre nombramiento y remoción, que cumplan con los requisitos exigidos para el desempeño del mismo.

El nombramiento en provisionalidad se dará exclusivamente para suplir vacantes temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa, teniendo en cuenta que la agencia NO cuenta con esta modalidad.

La provisión de los empleos, independientemente de la naturaleza de los mismos, se realizará teniendo en cuenta el marco normativo existente, el procedimiento aprobado y normalizado en la Agencia, el manual específico de funciones y competencias laborales y los requisitos acreditados por el aspirante a ocupar un empleo de la planta de personal de la ANCP-CCE.

4. INDICADOR DE SEGUIMIENTO

META	INDICADOR	FORMULA
------	-----------	---------

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2026**

<p>mantener el 90% de los empleos de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente provistos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2025.</p>	<p>Porcentaje de provisión de empleos de la planta de personal de la Agencia.</p>	<p>(No. de empleos provistos / No. de empleos de la planta de la Agencia) * 100</p>
--	---	---

5. COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Talento Humano se comunicarán a todos los servidores públicos, según lo establecido internamente en los procedimientos de la entidad a través de comunicaciones, socializaciones y capacitaciones, adicionalmente este plan de trabajo se publicará en la página web y medios institucionales.

Autores y responsables del documento				
Acción	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	Nelsy Rodriguez Marin	Contratista	20/01/2026	Original Firmado
Revisó	Astrid Camargo Ana María Tolosa Rico	Gestor T1-11 Secretaría General	22/01/2026	Original Firmado
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	30/01/2025	Acta de aprobación Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 30/01/2026