



Culturas



# Plan Anual de **Vacantes** y Previsión de **Empleos**

---

Ministerio de las Culturas,  
las Artes y los Saberes

Enero 2026

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción
Versión 1	30/01/2025	Se consolida la versión inicial del documento. El Grupo de Gestión Humana lo presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. 1 del 2025.
Versión 2	XX/XX/2026	El documento se unifica con el Plan Anual de Previsión de empleos y se actualiza la información con corte al 30 de Diciembre de 2025. El documento fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. XX del 2026.

## Contenido

Introducción .....	4
1. Marco Normativo .....	5
2. Objetivos .....	6
3. Planta de Personal.....	7
4. Seguimiento de la planta de personal .....	12
5. Reporte de Vacantes a 30 de Diciembre de 2025. ....	13
6. Plan Anual de Previsión de empleos .....	13

## Introducción

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo de Gestión Humana guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano.

En cumplimiento de los lineamientos del orden nacional para formalizar el empleo público, el Plan de Previsión de Recursos Humanos toma vital importancia, dado que, permitirá garantizar el funcionamiento óptimo de la entidad.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva en la entidad. Su propósito es identificar y proveer los cargos vacantes en la entidad para la vigencia 2026.

Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

## 1. Marco Normativo

El Plan Anual de Vacantes y la previsión de empleos se fundamentan en el siguiente marco normativo:

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia 1991.	Título V, capítulo 2, de la Función Pública.
Ley 909 de 2004	<i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, el cual, en el literal b) del artículo 15, cita que, corresponde a las Unidades de Personal “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”.</i>
Decreto 2400 de 1968	Artículos 4 y 5: <i>“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”</i>
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	<p>Modificado por el Decreto 648 de 2017, <i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”</i></p> <p><b>Artículo 2.2.5.3.1 “Provisión de las vacancias definitivas.</b> <i>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.</i> <i>Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.</i></p> <p><i>Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o</i></p>

	de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	<b>Artículo 2.2.5.3.3 “Provisión de las vacancias temporales.</b> Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”
	<b>Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.</b> 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”
	<b>Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.</b> Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en 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”.
	<b>Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.</b> Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano

## 2. Objetivos

### General

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar las estrategias de planeación anual, técnica y económica, para la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal 2026.

## Específico

Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

### 3. Planta de Personal

La planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, como resultado del proceso de Fortalecimiento Institucional en la vigencia 2025, en la actualidad se encuentra conformada por seiscientos treinta y cinco (635) empleos, de los cuales quinientos nueve (509) son empleos de carrera administrativa y ciento veintiséis (126) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con el nivel jerárquico los empleos se distribuyen como se observa en el siguiente gráfico:

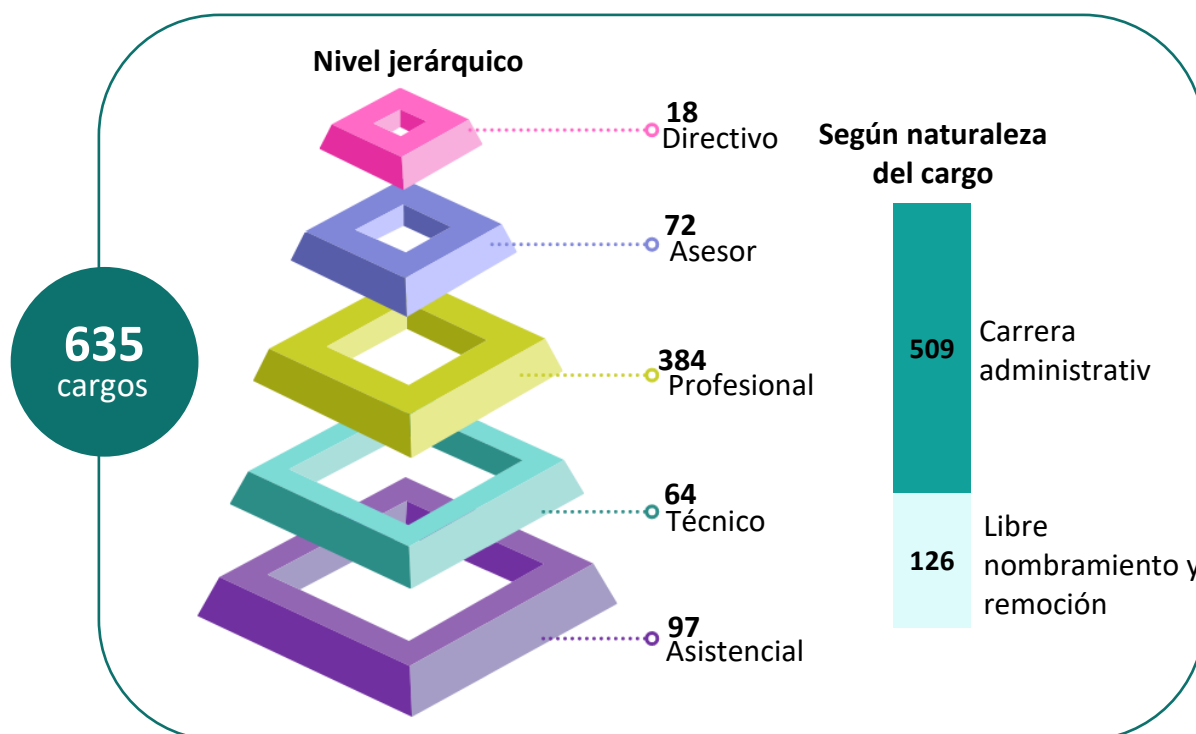


Ilustración 1. Planta de personal Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Los decretos vigentes mediante los cuales se establece la estructura formal del Ministerio, corresponden al Decreto 2120 de 2018, Decreto 692 de 2020 y Decreto 1590 de 2024.

Por su parte, la planta de personal del Ministerio se soporta en el Decreto 1747 de 2003, modificado mediante el Decreto 4240 de 2004, el Decreto 3760 de 2007, Decreto 3530 de 2009, Decreto 2121 de 2018, Decreto 0732 de 2024 y Decreto 1591 de 2024. A su vez, mediante la Resolución 0055 del 3 de febrero de 2025 se distribuyen los cargos de la planta global del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

A continuación, se describen los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, de acuerdo con el nivel jerárquico:

Nivel directivo			
Cargo	Código	Grado	Total
Ministro	0005	00	1
Viceministro	0020	00	2
Secretario General	0035	22	1
Director General de UAE	0015	22	2
Director Técnico	0100	20	6
Director De Museo	0136	08	2
Director De Teatro	0136	17	1
Jefe de Oficina	0137	20	1
Jefe de Oficina	0137	22	2
Total Nivel Directivo			18

Tabla 2. Empleos de nivel directivo

Nivel asesor			
Cargo	Código	Grado	Total
Asesor	1020	6	15
Asesor	1020	7	3
Asesor	1020	8	25
Asesor	1020	10	4
Asesor	1020	11	8
Asesor	1020	12	5
Asesor	1020	13	7
Asesor	1020	14	1
Asesor	1020	15	1
Jefe Oficina Asesora	1045	15	3
Total Nivel Asesor			72



Tabla 3. Empleos de nivel asesor

Nivel profesional			
Cargo	Código	Grado	Total
Profesional Especializado	2028	19	46
Profesional Especializado	2028	18	38
Profesional Especializado	2028	17	11
Profesional Especializado	2028	16	6
Museólogo	2094	15	1
Profesional Especializado	2028	15	149
Profesional Especializado	2028	14	10
Profesional Especializado	2028	13	6
Profesional Especializado	2028	12	19
Profesional Universitario	2044	10	29
Restaurador	2094	10	1
Profesional Universitario	2044	07	3
Restaurador	2094	07	2
Profesional Universitario	2044	01	7
Profesional Especializado	2028	20	6
Profesional Universitario	2044	11	50
Total Nivel Profesional			384

Tabla 4. Empleos de nivel profesional

Nivel técnico			
Cargo	Código	Grado	Total
Analista De Sistemas	3003	17	1
Auxiliar De Escena	3038	09	6
Auxiliar De Escena	3038	13	1
Técnico	3100	12	2
Técnico	3100	14	1
Técnico	3100	15	1
Técnico	3100	16	4
Técnico	3100	17	3
Técnico Administrativo	3124	10	1
Técnico Administrativo	3124	14	5
Técnico Administrativo	3124	16	2
Técnico Administrativo	3124	18	2
Técnico Operativo	3132	09	1
Técnico Operativo	3132	10	1
Técnico Operativo	3132	12	4
Técnico Operativo	3132	14	7
Técnico Operativo	3132	16	9

Técnico Operativo	3132	17	8
Técnico Operativo	3132	18	5
<b>Total Nivel Técnico</b>			<b>64</b>

Tabla 5. Empleos de nivel técnico

Nivel asistencial			
Cargo	Código	Grado	Total
Auxiliar Administrativo	4044	14	4
Auxiliar Administrativo	4044	15	7
Auxiliar Administrativo	4044	16	12
Auxiliar Administrativo	4044	17	2
Auxiliar Administrativo	4044	18	7
Auxiliar Administrativo	4044	22	1
Conductor Mecánico	4103	13	4
Conductor Mecánico	4103	15	6
Conductor Mecánico	4103	17	2
Conductor Mecánico	4103	19	2
Operario Calificado	4169	13	3
Secretario Ejecutivo	4210	16	24
Secretario Ejecutivo	4210	18	13
Secretario Ejecutivo	4210	22	7
Secretario Ejecutivo	4210	23	1
Secretario Ejecutivo Despacho Ministro	4212	26	1
Secretario Ejecutivo Despacho Viceministro	4215	23	1
<b>Total Nivel Asistencial</b>			<b>97</b>

Tabla 6. Empleos de nivel asistencial

Es de resaltar, 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. Por lo tanto, los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en la Ley 909.

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; por su parte, el concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos. En un concurso de méritos, el (30%) de las vacantes a proveer podrán pertenecer a la modalidad de ascenso y el setenta (70%) restante se proveerá a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto.

En virtud de lo anterior, es de precisar que el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes participó en el Proceso de selección, Ahora bien, en el Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6, en el cual la entidad ofertó cuarenta y ocho (48) empleos, de los cuales treinta y cuatro (34) correspondían a la modalidad de concurso Abierto y catorce (14) a la modalidad de concurso en Ascenso.

Cabe precisar que las entidades del Estado por necesidades del servicio pueden proveer los empleos de carrera administrativa en forma transitoria, en cuyo caso, deben aplicar el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que consagra el derecho preferencial de los empleados de carrera por la vacancia temporal o definitiva de un empleo de esta naturaleza; en el evento que no exista personal de carrera para ser encargado, la administración podrá efectuar nombramientos provisionales.

De otra parte, es de precisar que modalidad de provisión mediante encargo se encuentra regulado en la Ley 1960 de 2016, que modificó la 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, de la siguiente forma:

*“(…) “Los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. 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”.*

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.

De acuerdo con lo anterior, con corte al 30 de diciembre de 2025 la planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes se encontraba provista con quinientos seis (506) servidores, lo cual representa un 80%; en consecuencia, se encontraban en vacancia ciento veintinueve (129) empleos, como se ilustra a continuación:

Cargos por tipo de provisión	
Periodo de Prueba	20
Comisión LNR	5
Encargo	71
En propiedad	170
Provisional	240
<b>Total</b>	<b>506</b>

Tabla 7. Cargos por tipo de provisión Corte 30 de Diciembre 2025

#### 4. Seguimiento de la planta de personal

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión Humana efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal y tipo de vinculación:** El Grupo Interno de Trabajo de Gestión Humana cuenta con una base de datos que está en permanente actualización, lo cual permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a los grupos internos de trabajo, las vacancias definitivas y temporales, los tipos de vinculación, nivel, código y grado de los empleos, entre otros datos estadísticos; información a partir de la cual, se realizan los reportes sobre el estado actual de la planta y que favorece la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar en la Entidad.
- **Caracterización de la población:** La base de datos anteriormente referida, incluye la caracterización actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales, académicos y sociodemográficos, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo, derechos preferenciales para encargo, entre otros.

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión Humana establece con fines estadísticos las siguientes mediciones, asociadas al Plan Anual de Vacantes y Previsión de empleos para la vigencia 2026:

Nombre	Fórmula
<b>Rotación de personal</b>	$\frac{(\text{servidores desvinculados} / \text{promedio de servidores de planta}) * 100}{\text{Promedio efectivo de trabajadores} = (\text{trabajadores al inicio del Periodo} + \text{trabajadores al final del periodo} / 2)}$
<b>Empleo en vacancia</b>	$(\text{empleos en vacancia} / \text{Empleos de la planta}) * 100$

Tabla 8. Indicadores para seguimiento del Plan Anual de Vacantes

Nombre	Fórmula
<b>Provisión</b>	$(\text{empleos provistos} / \text{Empleos de la Planta})$
<b>Provisión de recurso</b>	$(\text{empleos provistos} / \text{empleos por proveer}) * 100$
<b>Avance en el desarrollo del proceso Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6</b>	$(\% \text{ de avance de la etapa} / \text{etapas establecidas})$

Tabla 9. Indicadores para seguimiento del Plan previsión de empleos.

## 5. Reporte de Vacantes a 30 de Diciembre de 2025.

En el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes con corte al 30 de diciembre de 2025 tiene ciento veintinueve (129) empleos vacantes, distribuidos de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

Nivel	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Total
Directivo	0	0	0
Asesor	3	2	5
Profesional	5	106	111
Técnico	1	4	5
Asistencial	0	8	8
<b>Total</b>			<b>129</b>

## 6. Plan Anual de Previsión de empleos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, para la vigencia 2026, se diseñó acogiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta las necesidades de las dependencias y la identificación de fuentes de financiación, razón por la cual se analizó la cantidad de personal requerido para cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades del Gobierno Nacional.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal, y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

Actualmente la Planta de Personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, está conformada por seiscientos treinta y cinco (635) empleos, de los cuales quinientos nueve (509) son empleos de carrera administrativa y ciento veintiséis (126) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción. Analizando las vacantes reportadas, se puede señalar que la planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, para el cierre de la vigencia 2025 se encuentra provista en un ochenta por ciento (80%).

Vale la pena anotar que, durante la referida vigencia, se realizó la provisión definitiva de veinte (20) cargos de carrera administrativa producto del Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6, de las cuales, quedan vigentes las siguientes listas de elegibles. Adicional se efectuó el nombramiento en período de prueba veintiún (21) elegibles y respecto de los cuales se prevé la posesión de estos, de acuerdo con la manifestación de aceptación de los empleos que han realizado, en la vigencia 2026.

A su vez, con ocasión al referido proceso de selección, la entidad cuenta con las siguientes listas de elegibles, respecto de las cuales, de acuerdo con los reportes de las vacantes definitivas que realiza el Ministerio a la Comisión Nacional del Servicio Civil; la CNSC podrá pronunciarse, una vez realice el estudio técnico correspondiente y en el marco de sus competencias, comunicando la autorización para la provisión de las vacantes definitivas por empleo igual o equivalente:

OPEC	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
213082	ASESOR	1020	7
213030	ASESOR	1020	6
213039	ASESOR	1020	6
213061	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
213062	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
213063	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
213075	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15
213065	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15
213070	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15
213059	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13
213064	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10
213071	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10
213069	RESTAURADOR O MUSEOLOGO O CURADOR	2094	7
213074	TECNICO OPERATIVO	3132	18
213081	TECNICO OPERATIVO	3132	17
213029	TECNICO OPERATIVO	3132	17
213037	AUXILIAR DE ESCENA	3038	9

213073	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
213038	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18
213038	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18
213032	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
213032	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
213032	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
213032	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
213032	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
213032	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
213032	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
213032	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
213032	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16
213033	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	17
213031	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16
213034	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16
213036	CONDUCTOR MECANICO	4103	17
213100	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19
213101	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19
213102	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
213104	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
213103	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
213093	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10
213096	TECNICO OPERATIVO	3132	17
213094	TECNICO OPERATIVO	3132	16
213106	TECNICO	3100	17
213095	TECNICO	3100	16
217199	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19

Entre tanto, las vacantes de carrera administrativa serán provistas transitoriamente mediante encargo aplicando el proceso de derecho preferencial, y en caso de no ser posible, se recurrirá al nombramiento provisional. En conclusión, para la provisión de los empleos se tendrá en consideración lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, Decreto 1083 de 2015, el procedimiento adoptado al interior de la entidad para la provisión del empleo público, y de acuerdo con la necesidad del servicio.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre

nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; al tratar de situaciones que no son predecibles y que generaran las vacantes al momento de presentarse, estas se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

Ahora bien, en atención a la entrada en vigor de la Ley de Garantías, se precisa que la provisión de los empleos vacantes deberá efectuarse única y estrictamente conforme a las necesidades del servicio, dentro del término legalmente permitido, esto es, hasta el 31 de enero de 2026. En consecuencia, toda decisión relacionada con la provisión de vacantes deberá priorizar la continuidad y eficiencia en la prestación del servicio público, observando de forma rigurosa los principios de legalidad, planeación, transparencia y responsabilidad administrativa.

En tal sentido, durante la vigencia de la Ley de Garantías, la provisión de empleos, incluidos los de libre nombramiento y remoción, se encuentra sujeta a una restricción general, por lo que solo será procedente de manera excepcional, cuando se trate de vacantes definitivas cuya no provisión comprometa de manera directa la continuidad del servicio. En tal evento, el acto administrativo mediante el cual se efectúa la provisión en el empleo vacante deberá encontrarse debidamente justificada, motivada y soportada, dejando constancia expresa de la necesidad del servicio, y observando de manera estricta las excepciones previstas en la Ley 996 de 2005. Lo anterior, en coherencia con los principios que orientan la función administrativa, tales como la legalidad, la imparcialidad, la transparencia y la prevalencia del interés general, y con el propósito de asegurar un actuar institucional prudente y responsable durante los periodos sujetos a restricción normativa.





# Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

