



**Defensa Jurídica  
del Estado**



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO  
ENERO DE 2026**

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS .....	4
5. RESPONSABILIDADES .....	5
6. DESARROLLO.....	5
7. RIESGOS.....	21
8. INDICADORES.....	21
9. CRONOGRAMA .....	22

 <b>Defensa Jurídica del Estado</b>		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05 Versión: 12 Pág.: 3 de 22
---	---	--	--

## 1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

En ese sentido, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado tiene como objetivo que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y su planeación institucional.

Este plan está alineado con la planeación estratégica de la entidad, la cual tiene como visión: En el 2026, la Agencia lidera activamente el Sistema de Defensa Jurídica del Estado, a través de la gestión de la información y del conocimiento, transformando la cultura de prevención, solución amistosa y defensa jurídica, de manera justa y efectiva, para optimizar los recursos del Estado.

De igual forma en el artículo 16 del Decreto 4085 de 2011, modificado por el Decreto 1244 de 2021, se establece que son funciones de la Secretaría General: «Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión».

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedaron vacantes durante el año 2025 de acuerdo con las diferentes causales de retiro tales como cumplimiento de la edad de retiro forzoso, la pensión de jubilación de sus titulares, renunciaciones, entre otros.

## 2. OBJETIVO

### Objetivo General

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con

		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05
			Versión: 12
			Pág.: 4 de 22

el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

Se encuentra articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano y la Plataforma Estratégica Institucional 2023-2026, para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

### Objetivos Específicos

- Planear estrategias de forma que la entidad pueda identificar las necesidades del personal de planta, estructurando la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- Propiciar otro tipo de vinculaciones: practicantes, pasantes o judicantes.
- Mantener actualizada la información de la planta de personal en cuanto a cargos provistos y vacantes.

### 3. ALCANCE

Este plan permite planear el talento humano para la vigencia 2026 en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en cuanto a:

- 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 los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- En el marco de MIPG, proporcionar la información con respecto al reporte de vacantes que debe suministrarse al Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

CNSC: Comisión Nacional de Servicio Civil.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

FURAG: Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión.

		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05
			Versión: 12
			Pág.: 5 de 22

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

OPEC: Oferta pública de empleos de carrera.

PAI: Plan de acción institucional

SIMO: Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad.

## 5. RESPONSABILIDADES

El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano es el encargado de dar continuidad a las actividades descritas en este plan y el Secretario General o quien haga sus veces será el encargado de revisarlo. El Plan es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

## 6. DESARROLLO

### NECESIDADES DE PERSONAL

Según la Ley 1444 de 2011 y el Decreto 4085 de 2011, la Agencia orienta y coordina la función de defensa jurídica de la Nación y su misión está encaminada a lograr una defensa técnica armónica que responda a los intereses jurídicos públicos.

En virtud de estos antecedentes, y con el objetivo de potenciar la implementación de una política pública estatal en materia de prevención del daño antijurídico y de defensa jurídica en todo el territorio nacional, el artículo 206 de la Ley 2294 de 2023 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida" creó el Sistema de Defensa Jurídica del Estado (SDJE) *"como un conjunto de actores, políticas, estrategias, principios, normas, rutas de articulación e instrumentos jurídicos, técnicos, financieros y gerenciales orientados a garantizar de manera coordinada la eficacia de la política pública del ciclo de defensa jurídica del Estado, en las entidades públicas del orden nacional y territorial, independientemente de su naturaleza y régimen jurídico (...)".*

El artículo 206 de la Ley 2294 de 2023 estipuló que el SDJE *"tendrá por objeto fortalecer la defensa jurídica del Estado, mejorar las calidades y condiciones de los abogados defensores del Estado, promover estándares y condiciones para el ejercicio de la función de la defensa jurídica del Estado, propiciar la generación y circulación de buenas prácticas y administrar los recursos que permiten hacer una gestión eficiente del ciclo de defensa jurídica, promoviendo la disminución del impacto fiscal derivado de la litigiosidad."*

		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05
			Versión: 12
			Pág.: 6 de 22

Así las cosas, era necesario reglamentar el Sistema de Defensa Jurídica del Estado (SDJE) para garantizar su adecuada implementación y buen funcionamiento, de conformidad con los principios de colaboración armónica, autonomía territorial, concurrencia, planeación, evaluación y control, mejora continua, innovación, participación, economía y celeridad, publicidad, entre otros.

De otro lado, para garantizar la eficiencia en la función de defensa jurídica de la Nación y del Estado y de sus organismos y dependencias, se requería fortalecer la planta de la Agencia para que oriente y coordine las competencias litigiosas públicas en el ámbito nacional e internacional, para garantizar que la eficaz defensa jurídica responda a los intereses jurídicos públicos.

En consecuencia el Consejo Directivo de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en sesión realizada el 7 de julio de 2023, evidenció la necesidad de realizar ajustes a su planta de personal por lo cual decidió someter a aprobación del Gobierno Nacional la propuesta de fortalecimiento de la planta de personal para mejorar los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de la Entidad y dar cumplimiento a la formalización del empleo público en equidad, con criterios de meritocracia y vocación de permanencia, establecida en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023. Esta necesidad fue reiterada en sesiones de 21 de marzo de 2024 y 15 de mayo de 2024.

La Agencia presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública, la justificación técnica de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, y los artículos 2.2.12.1, 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, para efectos de modificar planta de la entidad, encontrándola ajustada técnicamente, emitiendo, en consecuencia, concepto técnico favorable el 2 de octubre de 2024.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, emitió previo concepto a la presente modificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Decreto 199 de 2024, el 23 de octubre de 2024.

La modificación de la planta de personal cumplió con lo dispuesto en el Decreto 2365 de 2019, incorporado en el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que señala que en el 10% de los nuevos empleos derivados de modificaciones de las plantas de personal no se exigirá experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05
			Versión: 12
			Pág.: 7 de 22

La Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público otorgó concepto de viabilidad presupuestal, el 30 de septiembre de 2024.

## ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL

La Unidad Administrativa Especial Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado es una entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva del orden nacional; cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica. Está adscrita al Ministerio de Justicia y del Derecho y fue creada mediante la Ley 1444 de 2011.

A través del Decreto 4085 de 2011 se establecieron los objetivos y la estructura de la Agencia, cuyo enfoque se encuentra orientado al diseño de estrategias, planes y acciones dirigidos a dar cumplimiento a las políticas de defensa jurídica de la nación y del Estado; formular, evaluar y difundir las políticas de prevención de las conductas antijurídicas, del daño antijurídico y la dirección, coordinación y ejecución de las acciones que aseguren una adecuada defensa de los intereses litigiosos de la Nación. El Decreto 2269 de 2019 y 1244 de 2021, modificaron parcialmente las funciones de la Agencia, así como su estructura. Finalmente, mediante el Decreto 104 de 2025 se reglamentó el Sistema de Defensa Jurídica del Estado.

La planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado se establece mediante los Decretos 4086 de 2011, 510 de 2012 y 1459 de 2013, con 99 empleos. Mediante el Decreto 916 de 2017, se aumenta la planta de personal, pasando de 99 cargos a 107; con la expedición del Decreto 2271 de 2019, se suprime un cargo, y se crean 65; con la expedición del Decreto 1244 de 2021, se modificaron parcialmente las funciones y estructura de la Agencia, creando la Dirección de Asesoría Legal y la Oficina Asesora de Sistemas y Tecnologías de la información. Así las cosas, el Decreto 1245 de 2021, suprimió un cargo y creó 53, quedando 223 empleos, 98 de carrera y 125 de libre nombramiento y remoción. Para 2025, mediante el Decreto 105, se crearon 37 empleos, 14 de libre nombramiento y remoción y 23 de carrera, para quedar la Agencia con 260 empleos, 121 de carrera y 139 de libre nombramiento y remoción.

Por otra parte, la Entidad hizo parte del proceso de selección Entidades del Orden Nacional 2020-2 de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la modalidad

de concurso mixto acorde con la Ley 1960 de 2019. Lo anterior implicó que el 30% de las vacantes se ofertaran para concurso de ascenso y el 70% mediante concurso abierto.

Se ofertaron 40 cargos en vacancia definitiva. Las listas de elegibles de dichos empleos fueron publicadas el 18 de marzo y cobraron firmeza el 27 de marzo de 2024. De los empleos ofertados 2 fueron declarados desiertos y desde el 10 de abril de 2024 se ha realizado el proceso de nombramiento en periodo de prueba y uso de listas de elegibles para las 38 vacantes restantes.

Cualquier información con respecto al uso de las listas de elegibles puede ser consultada en: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>.

### Tabla 1: Estructura de la planta de personal

La estructura de la planta de personal es la siguiente:

Decreto	Fecha	Cargos Creados	Cargos suprimidos
510	29 de marzo de 2012	110	
1459	13 de agosto de 2013	12	23
916	30 de mayo de 2017	8	
2271	13 de diciembre de 2019	65	1
1245	8 de octubre de 2021	53	1
105	Enero 28 de 2025	37	
<b>Total</b>		<b>285</b>	<b>25</b>
TOTAL EMPLEOS			<b>260</b>

### Tabla 2: Planta por nivel jerárquico

La composición de la planta de personal por nivel jerárquico a 31 de diciembre de 2025:

Nivel jerárquico	Cantidad de empleos	Participación %
Directivo	7	2.69%
Asesor	73	28.08%
Profesional	146	56.15%
Técnico	34	13.08%



Nivel jerárquico	Cantidad de empleos	Participación %
Total	260	100%

**Tabla 3: Planta de personal**

La planta de personal establecida en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado es la siguiente:

Planta de Personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado			
No. de Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Director General de Agencia	E3	08
1	Secretario General de Agencia	E6	04
5	Director Técnico de Agencia	E4	04
No. de Cargos	Denominación	Código	Grado
4	Jefe de Oficina de Agencia	G1	07
13	Experto	G3	08
20	Experto	G3	07
15	Experto	G3	06
11	Experto	G3	03
10	Experto	G3	02
37	Gestor	T1	16
12	Gestor	T1	15
10	Gestor	T1	14
11	Gestor	T1	13
9	Gestor	T1	12
9	Gestor	T1	11
15	Gestor	T1	10
6	Gestor	T1	09
3	Gestor	T1	07
28	Analista	T2	06
6	Analista	T2	04
13	Técnico Asistencial	O1	12
20	Técnico Asistencial	O1	10
1	Técnico Asistencial	O1	05

**Tabla 4: Empleos de libre nombramiento y remoción**

		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05
			Versión: 12
			Pág.: 10 de 22

Denominación	Código	Grado	Dependencia Decreto	Cantidad
Director General de Agencia	E3	08	Dirección General	1
Secretario General de Agencia	E6	04	Secretaría General	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Gestión de Información	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Asesoría Legal	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina Asesora Jurídica	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina Asesora de Planeación	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina de Control Interno	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina Asesora de Sistemas y Tecnologías de la Información	1
Experto	G3	08	Dirección General	13
Experto	G3	07	Dirección General	20
Experto	G3	06	Dirección General	15
Experto	G3	03	Dirección General	11
Experto	G3	02	Dirección General	10
Gestor	T1	16	Dirección General	18
Gestor	T1	15	Dirección General	4
Gestor	T1	13	Dirección General	8
Gestor	T1	11	Dirección General	1
Gestor	T1	10	Dirección General	3
Gestor	T1	09	Dirección General	3
Gestor	T1	07	Dirección General	1
Analista	T2	06	Dirección General	14
Técnico Asistencial	O1	12	Dirección General	4
Técnico Asistencial	O1	10	Dirección General	2
Técnico Asistencial	O1	05	Dirección General	1

## INFORMACIÓN GENERAL DE LAS VACANTES

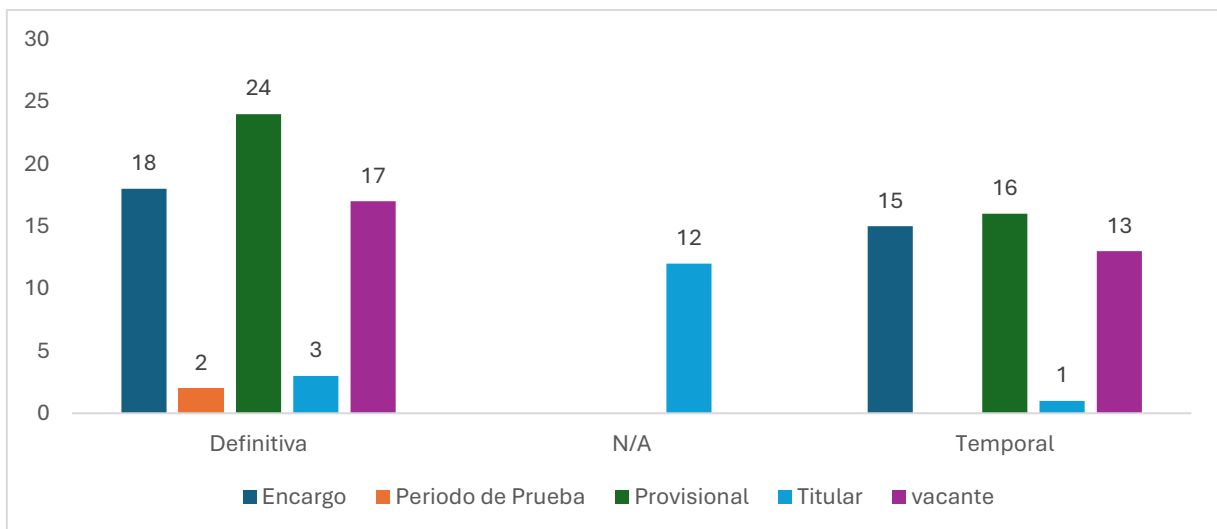
A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta permanente en vacancia definitiva, con corte al 25 de noviembre de 2025.

**Tabla 5: Empleos en vacancia definitiva**

Naturaleza del cargo	Empleos vacancia definitiva	Vacantes Def. (Provistos por Encargo)	Vacantes Def. (Provistos con provisionales)	Vacantes Def. (Provistos en Periodo de prueba)	Vacantes Def no provistos
Libre nombramiento y Remoción	3	1	N/A	N/A	2
Carrera Administrativa	64	18	24	2	17

## PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA

A continuación, se presenta la distribución de provisión de los 121 cargos de carrera con corte a 25 de noviembre de 2025:



**Tabla 6: Cantidad de empleos carrera administrativa de la planta global, en vacancia definitiva por denominación, código, grado.**

Denominación	Código	Grado	Cantidad
Gestor	T1	16	10
Gestor	T1	15	5
Gestor	T1	14	3
Gestor	T1	13	1
Gestor	T1	12	5
Gestor	T1	11	4
Gestor	T1	10	10
Gestor	T1	09	2
Gestor	T1	07	1
Analista	T2	06	7
Analista	T2	04	6
Técnico Asistencial	O1	12	4
Técnico Asistencial	O1	10	6
Total			<b>64</b>

Fecha Corte: 25-Nov-2025

Las 64 vacantes definitivas incluyen empleos que se ofertaron en el concurso entidades orden nacional 2020-2 por lo tanto esta cifra se puede reducir en la medida que los elegibles superen el periodo de prueba. De otro lado la cifra también puede variar si servidores de carrera renuncian o si superan el periodo de prueba en otras entidades.

## FORMAS DE PROVISIÓN

El Coordinador del Grupo Interno de Gestión de Talento Humano, proyecta (los primeros días hábiles del año) los cargos vacantes y actualiza mensualmente el plan. Lo anterior, a razón de las vacancias definitivas en los empleos y de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004. La información reposa en el archivo creado para tal fin y se informará al Secretario General, quien, a su vez, le comunicará al Director General. Lo anterior en el marco del Decreto 1083 de 2015 y el procedimiento «GH-P-01 Selección y Vinculación de Personal» el cual tiene contemplados puntos de control para mitigar los siguientes riesgos:

		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05
			Versión: 12
			Pág.: 13 de 22

manipulación de requisitos para nombramientos por los colaboradores a favor de un tercero e injerencias en los procesos de selección de los servidores (politización, clientelismo, arbitrariedad, entre otros).

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo (si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción). Al momento de realizar los procesos de vinculación, y de considerarse pertinente, se aplicarán algunos de los siguientes lineamientos:

**Enfoque diferencial:** Garantizar la igualdad, la equidad y no discriminación a partir del reconocimiento de la diversidad por etapa del ciclo vital, debido a las dinámicas culturales, políticas, económicas, de género y etnia particulares, vulnerabilidades a causa de condiciones como la discapacidad y situaciones sociales como el desplazamiento. En desarrollo del proceso de provisión de vacantes, se podrá por medio de las asociaciones de grupos étnicos, obtener hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la entidad.

**Vinculación discapacidad:** Para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto 2011 de 2017, se podrán adelantar gestiones administrativas ante entidades como el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Instituto Nacional para Ciegos, el Instituto Nacional para Sordos, el Servicio Público de Empleo y la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva, entre otras, con el propósito de que un mínimo de cargos puedan ser desempeñados por personas con discapacidad.

Con corte al 25 de noviembre de 2025 cuatro servidores registraron en el SIGEP que tienen una discapacidad.

**Judicantes y Practicantes:** En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1780 de 2016 «Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones» dispone en su artículo 13, que «El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos, orientados

a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud, en las entidades públicas, las cuales contarán como experiencia para el acceso al servicio público» (...)., se facilitará a los jóvenes a hacer la transición de la educación al trabajo, adquiriendo en ese proceso, la experiencia y las habilidades necesarias para un desempeño exitoso en el mundo laboral.

Para la vigencia 2025 se contó con el acompañamiento de practicantes y judicantes así:

Dependencia	Cantidad de practicantes	Cantidad de judicantes
DDJN	3	3
DPE	3	0
TOTAL	6	3

Durante la vigencia 2025, la Agencia vinculó 14 jóvenes en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel jerárquico	Cantidad de Jóvenes
Asesor	4
Profesional	9
Técnico	1

## PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, de la siguiente manera:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

 <b>Defensa Jurídica del Estado</b>		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05
			Versión: 12
			Pág.: 15 de 22

- c) Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- d) Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

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

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

Se expidió la Resolución 707 del 28 de octubre de 2025, mediante la cual se adopta para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, el sistema Tipo de evaluación de desempeño de la CNSC y se estableció el procedimiento para la provisión de empleos mediante encargo.

A 25 de noviembre de 2025 la Agencia cuenta con 33 empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo.

## Selección empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley, se aplica el proceso de selección establecido.

Dado lo anterior, la aplicación de pruebas por parte de Función Pública mide las competencias por nivel jerárquico así:

- Técnico

ITEM	COMPETENCIAS	PERFIL ESPERADO
A	Aprendizaje Continuo	50%
B	Orientación a Resultados	50%
C	Orientación al Usuario y al Ciudadano	50%
D	Compromiso con la Organización	50%
E	Trabajo en Equipo	50%
F	Adaptación al Cambio	50%
G	Manejo de la información	50%
H	Relaciones interpersonales	50%
I	Colaboración	50%
		PERFIL
RESULTADOS		50%



- Profesional

ITEM	COMPETENCIAS	PERFIL ESPERADO
A	Aprendizaje Continuo	50%
B	Orientación a Resultados	50%
C	Orientación al Usuario y al Ciudadano	50%
D	Compromiso con la Organización	50%
E	Trabajo en Equipo	50%
F	Adaptación al Cambio	50%
G	Aporte Técnico-Profesional	50%
H	Comunicación Efectiva	50%
I	Gestión de Procedimientos	50%
J	Instrumentación de Decisiones	50%
		PERFIL
RESULTADOS		50%

- Asesor

Ítem	Competencias	Perfil
A	Trabajo en Equipo	50%
B	Orientación al Usuario y al Ciudadano	50%
C	Compromiso con la Organización	50%
D	Adaptación al Cambio	50%
E	Orientación a Resultados	50%
F	Aprendizaje Continuo	50%
G	Creatividad e Innovación	50%
H	Conocimiento del Entorno	50%
I	Iniciativa.	50%
J	Construcción de Relaciones	50%
K	Confiabilidad Técnica	50%
		PERFIL
RESULTADOS		50%

 Defensa Jurídica del Estado		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05
			Versión: 12
			Pág.: 18 de 22

Por otro lado, el Director General adelanta entrevistas a los aspirantes a cargos Directivos, toda vez que se presente una vacante de estos.

En cuanto a la provisión de empleos del nivel directivo es importante tener en cuenta lo señalado por la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas y el Decreto 859 de 2025<sup>1</sup> en el que la participación de la mujer se debe hacer efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Mínimo el 50% de los cargos de máximo nivel serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el 50% de los cargos de otros niveles decisorios, serán desempeñados por mujeres.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a la fecha la entidad cuenta con 6 servidores de carrera en Comisión de Libre nombramiento y Remoción.

## Movilidad

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del 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

<sup>1</sup> "Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024"

 <b>Defensa Jurídica del Estado</b>		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05 Versión: 12 Pág.: 19 de 22
---	---	--	---

- 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 servidores interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Los traslados internos en la Agencia se deberán a 2 factores primordialmente:

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General.
- Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Agencia, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del servidor en su nuevo cargo.

## Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de 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 esta.
- 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 concursal u otra situación.

		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	Código: GH-PN-05
			Versión: 12
			Pág.: 20 de 22

d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada servidor 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.

## **PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.**

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

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 el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 y 7: 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado realiza el análisis correspondiente de las hojas de vida de los servidores, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a ella.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición no se encuentran servidores de la Agencia que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron:

- 4 servidores en pre-pensión
- 6 servidoras en pre-pensión

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. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los servidores actuales.

La desvinculación del personal se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el procedimiento GH-P-08 “DESVINCULACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS”, diseñado para tal fin por la Agencia, y en el marco de este procedimiento se implementa desde la vigencia 2020 el Formato de Entrevista de Retiro.

## 7. RIESGOS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 612 de 2018, los planes institucionales deberán estar articulados al direccionamiento estratégico de la Entidad, por lo que el plan de previsión del talento humano y vacantes se encuentra alineado al PAI 2026, y se identifican los posibles riesgos:

- Posesionar a un servidor que no cumpla con los requisitos para un cargo determinado.
- Manipulación de requisitos para nombramientos a favor de un tercero, que podrían llegar a impedir el cumplimiento del objetivo de este.

## 8. INDICADORES

Para la medición del grado de avance del plan estratégico de talento humano se realizará a través del indicador que se encuentra alineado al PAI 2026:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	NOMBRE	FÓRMULA	META
Fortalecer la cultura organizacional y la optimización de procesos, áreas y herramientas bajo el enfoque de gestión por resultados	% de implementación del Plan de vacantes y previsión de recursos humanos	$(\# \text{ de actividades del plan ejecutadas} / \# \text{ de actividades programadas}) * 100$	100%

## 9. CRONOGRAMA

RESULTADO ESPERADO	PESO (%)	RESULTADOS / ENTREGABLES INTERMEDIOS	PESO (%)	RESPONSABLE	EJECUCIÓN	
					Fecha Inicio	Fecha Final
INFORME DE ENTREVISTAS DE RETIRO 2025	25%	ENTREVISTAS DE RETIRO TABULADAS	60%	GESTOR T1 - 11	11-ene-26	31-mar-26
		INFORME FINAL	40%	GESTOR T1 - 11	1-abr-26	30-abr-26
INFORME DE AVANCE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	55%	CARGOS PROVISTOS PRIMER SEMESTRE	50%	GESTOR T1 - 15	1-ene-26	31-jul-26
		CARGOS PROVISTOS SEGUNDO SEMESTRE	50%	GESTOR T1 - 15	1-ago-26	31-dic-26
VINCULACIÓN JUDICANTES Y/O PRACTICANTES	20%	INFORME VINCULACIÓN JUDICANTES Y/O PRACTICANTES - SEMESTRE I	50%	Analista T2-06	1-jun-26	30-jun-26
		INFORME VINCULACIÓN JUDICANTES Y/O PRACTICANTES - SEMESTRE II	50%	Analista T2-06	1-dic-26	30-dic-26

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Cecilia Riaño Z</b> Gestor	<b>Lisette Cervantes Martelo</b> Coordinadora Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano <b>Diana Sofía Morales Rueda</b> Secretaria General	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD