



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

PLAN ANUAL DE VACANTES

CÁMARA DE REPRESENTANTES

VIGENCIA AÑO 2026

INTRODUCCION:

La estructura de la Planta de Personal de la Cámara de Representantes se encuentra definida en una norma expedida hace aproximadamente veintinueve (29) años, la cual no responde plenamente a las dinámicas actuales de la gestión pública ni a los principios de modernización, eficiencia y mérito que orientan el empleo público. Esta situación genera limitaciones estructurales para la provisión definitiva de los cargos vacantes, en tanto la configuración actual de la planta y del Estatuto de Personal no resulta plenamente armónica con los lineamientos vigentes de la función pública.

En este contexto, la Entidad considera que adelantar procesos de provisión definitiva de los empleos vacantes, sin una actualización previa de la estructura organizacional y de los instrumentos de gestión del talento humano, podría contrariar principios como la igualdad, la transparencia y la coherencia normativa. En particular, se hace necesario contar con manuales específicos de funciones y competencias actualizados, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y sus normas reglamentarias, como requisito para la provisión de los empleos públicos.

Así mismo, de conformidad con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la oferta de empleos públicos requiere que los manuales de funciones se encuentren debidamente actualizados y adoptados por la autoridad competente. En el caso de la Cámara de Representantes, dichos instrumentos hacen parte del Estatuto de Personal de la Rama Legislativa, cuya modificación debe surtir el trámite legislativo correspondiente, razón por la cual su expedición mediante acto administrativo podría carecer de validez jurídica, conforme a la jurisprudencia del Consejo de Estado y lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-830 de 2001.

Por otra parte, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece la obligación de las entidades públicas de elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión del recurso humano, dentro de los cuales se incluye el Plan Anual de Vacantes, con el fin de identificar los empleos necesarios para atender las funciones institucionales y mantener actualizadas las plantas de personal, considerando criterios de racionalización del gasto y eficiencia administrativa.

Adicionalmente, la Ley 1955 de 2019, en el párrafo 2° del artículo 263, dispuso condiciones especiales para la oferta de empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera administrativa, particularmente frente a servidores provisionales próximos a adquirir el derecho pensional, así como la adopción de

acciones afirmativas para la protección de sujetos de especial protección constitucional, lineamientos que deben ser observados en la gestión de las vacantes.

En consonancia con el marco normativo citado, el presente Plan Anual de Vacantes contiene la identificación de las vacantes definitivas y temporales existentes en la Cámara de Representantes, entendidas estas últimas como aquellas provistas mediante encargo o nombramiento provisional, con corte al 24 de enero de 2025. Así mismo, contempla la necesidad de realizar un análisis detallado de las situaciones administrativas de los servidores que ocupan dichos empleos, con el fin de identificar eventuales condiciones especiales que requieran un tratamiento diferencial, en garantía de los derechos fundamentales.

Finalmente, se reconoce que la provisión definitiva de los empleos de la Cámara de Representantes se encuentra condicionada a la expedición de la norma que permita la modernización del Estatuto de Personal de la Rama Legislativa. No obstante, mientras se adelanta dicho trámite legislativo, la División de Personal dará cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Anual de Vacantes, en el marco de la normatividad vigente y de las competencias institucionales, adoptando las medidas necesarias para la adecuada gestión de las vacantes existentes.

1. FUNDAMENTO LEGAL

La División de Personal de la Cámara de Representantes conforme lo establecido en su artículo 15 numeral 2 literales a y b; y artículo 17 de la Ley 909, numeral 2, que establecen

“literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

Artículo 17, las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:

- Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- La 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.

- La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Estructurar, actualizar y gestionar de manera integral la información de los empleos vacantes de la planta de personal de la Cámara de Representantes, en concordancia con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la normatividad vigente, con el fin de orientar la provisión del talento humano, garantizar la continuidad y calidad en la prestación del servicio público y contribuir al fortalecimiento de la gestión legislativa y administrativa de la Entidad, teniendo en cuenta las particularidades propias de la Rama Legislativa.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener actualizada la información relacionada con la provisión de los empleos vacantes, tanto definitivos como temporales, de la planta de personal de la Cámara de Representantes, conforme a los procedimientos internos de selección y a los perfiles establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante la Resolución No. MD-1095 de 2018.
- Orientar la gestión de las vacantes institucionales mediante el uso de sistemas de información y herramientas de apoyo que permitan una administración eficiente, transparente y oportuna del talento humano, en concordancia con las dinámicas propias de la Rama Legislativa y las buenas prácticas de la función pública.
- Identificar y documentar las particularidades de la estructura organizacional, la nomenclatura de empleos y los cargos de la Cámara de Representantes, las cuales se encuentran definidas en normas anteriores a la expedición de la Ley 909 de 2004, como insumo técnico para futuros procesos de modernización administrativa.
- Aplicar de manera supletoria las normas generales de carrera administrativa de la Rama Ejecutiva, en los términos previstos en el párrafo del artículo 384 de la Ley 5ª de 1992, mientras se expiden las disposiciones específicas sobre carrera administrativa de la Rama Legislativa, garantizando el respeto por los principios de mérito, igualdad y transparencia.

- Generar insumos técnicos y organizacionales que permitan identificar oportunidades de mejora en la gestión del talento humano, en tanto se adelantan los trámites normativos orientados a la actualización de la estructura organizacional, los cargos, las funciones y la nomenclatura de la Cámara de Representantes.

3. DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

Teniendo en cuenta que el presente Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo actualizar la información relacionada con los empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva estableciendo de esta forma el número de cargos a proveer y la manera como se suplirán, se relacionará el número de cargos vacantes, su denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos de acuerdo a lo establecido en el Manual de Funciones Resolución No. MD.1095 de 2010.

En el presente documento de igual manera se establecerán los empleos que con ocasión del cumplimiento del requisito de edad de retiro forzoso o pensión de jubilación de sus titulares quedarán vacantes durante el año 2026.

Se tendrá en cuenta como directrices para cumplir con el objeto general y específico del presente plan la siguiente normatividad:

1. Decreto 051 de 2018, el cual estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.
2. Decreto 2227 de 2019 respecto a la identificaron los empleos en vacancia definitiva y proceso de migración al aplicativo SIMO.

DATOS NUMERICOS CON CORTE A 20 ENERO DEL 2026

MODALIDAD DE EMPLEO	TOTAL CARGOS
TOTAL, CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	78
TOTAL, CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	37
CARGOS VACANTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	4
PERIODO FIJO NIVEL DIRECTIVO	15
PROVISIONALES NOMBRADOS EN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVOS	159

CARGOS VACANTES CON CORTE A FECHA 24 ENERO DEL 2026:

CARGO	GRADO
SUBSECRETARIO (COMISIÓN PRIMERA)	7
MENSAJERO (PRESIDENCIA)	1
RECEPCIONISTA (PRESIDENCIA)	4
AUXILIAR DE RECINTO (SUBSECRETARIA)	4

MEDIDAS PARA ATENDER LA COBERTURA DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES.

Debemos recordar que el Congreso de la República, no es una institución que se encuentre, en cuanto a su funcionamiento y misión, y por el impacto en el desarrollo de la nación, una entidad parecida o igual, por lo tanto, se debe buscar parámetros para determinar los puntos posibles de mejoramiento y funcionamiento, en tanto se emite un proyecto de modernización de la estructura organizacional, actualización de cargos, funciones, nomenclatura, etc.

De otro lado y el Acuerdo No. CNSC 20191000008736 estableció el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso”.

De igual manera la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió la circular 05 de 2016 la cual indica lo siguiente:

“(…) Suministrar a la CNSC la información de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa para la conformación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC, a través del aplicativo SIMO, herramienta informática que busca centralizar la gestión de los concursos abiertos de méritos. El reporte debe ser veraz, acorde con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente y mantenerse actualizado cada vez que se genere una vacante definitiva. (…)”

De dichas normas la CNSC informó a la Cámara de Representantes:

(...)

“la obligatoriedad de reportar las vacantes definitivas existentes en los empleos de carrera administrativa, de acuerdo al Manual Específico de Funciones y Competencias laborales vigente sin importar si están provistos de manera transitoria por encargos o provisionalidad a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad Mérito y Oportunidad – SIMO.

Por su parte, el artículo 2.2.6.4 del Decreto 1083, dispone:

“Antes de iniciarse las inscripciones, la convocatoria podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por la Comisión Nacional del Servicio Civil,

lo cual deberá ser divulgado por la entidad que adelanta el proceso de selección.

Iniciadas las inscripciones, la convocatoria solo podrá modificarse en cuanto al sitio,

hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de las pruebas, por la entidad responsable de realizar el concurso. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente en la convocatoria”

En consecuencia, antes de dar inicio a la etapa de inscripciones, el proceso de selección podrá ser modificado o complementado, de oficio o a solicitud de la Entidad, debidamente justificado, aspecto que será supervisado por la CNSC y oportunamente divulgado a través de la página web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO.

Finalmente, se precisa que los concursos de méritos no están supeditados a la voluntad de las entidades cuyo sistema de carrera esté administrado y vigilado por la CNSC, ya que la apertura y desarrollo de estos procesos de selección constituye un mandato superior en la medida que está plasmado en el artículo 125 de la Constitución

política, por lo cual el no reporte oportuno constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la Comisión Nacional del Servicio Civil de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y demás normas pertinentes.”.

Por lo anterior y como quiera que a la fecha el Congreso de la República no ha tramitado la norma por medio de la cual se regule la Carrera Administrativa para los funcionarios de su planta de personal.

No obstante, mediante la ley 186 de 1995 se realizó una modificación parcial a la Ley 5ª de 1992, en su artículo 6º se determinó:

“ARTÍCULO 6º. Facultase a las Mesas Directivas del Senado de la República y de la Cámara de Representantes por el término de tres (03) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley, para modificar los estatutos de administración de personal de los empleados de cada una de las Cámaras.” (...)

La División de Personal por lo anterior y en uso de sus facultades busca a través del presente **PLAN ANUAL DE VACANTES 2026** adoptar e implementar un instructivo para proveer cargos de carrera mediante encargo en la Planta de Personal de la Cámara de Representantes que generen confianza en nuestra Entidad con el fin de crear condiciones equitativas para los funcionarios; buscando innovación, flexibilización, actualización, mejoramiento de los sistemas

de apoyo en la estructura organizacional, para lo cual implementará los siguientes procesos.

1. Procesos de Encargo

El encargo es una situación administrativa en la cual se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva en su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Esto como una forma de provisión transitoria para las vacantes definitivas y temporales de los cargos de carrera administrativa.

Que a través de la resolución No. 1008 del 9 de abril de 2025, modificada por la Resolución 2972 de 22 de octubre de 2025, la División de Personal de la Cámara de Representantes se cuenta con el instructivo “para proveer los cargos de Carrera mediante encargo en la Planta de Personal de la Cámara de Representantes”. Con el fin de ajustarlo a los lineamientos definido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la ley 1960 del 27 de junio de 2019.

En tal sentido, además del derecho preferencial mencionado anteriormente; de acuerdo con la Ley 909 de 2004, “El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Por lo cual se tendrá en cuenta:

1. Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
2. Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
3. Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
4. Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
5. Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

En este sentido, la selección de los servidores públicos se realizará de acuerdo a unas etapas determinadas en el artículo 2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015, esto es, la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

2. Nombramiento Provisional:

Se propone proveer las vacantes temporales en empleos de carrera administrativa que previo agotamiento del estudio de la planta de personal para identificar si existen funcionarios de carrera administrativa que puedan ocuparlos mediante encargo y en los casos en que no existan funcionarios con derecho prevalente se efectuara nombramientos en provisionalidad para lo cual se verificará que los candidatos reúnan el perfil según el manual de funciones y competencias laborales.

Identificado que para el empleo vacante no existe ningún funcionario con derechos de carrera con relación para ser encargado se procede a efectuar el nombramiento con carácter provisional para lo cual el nominador en uso de la facultad discrecional puede nombrar a funcionarios que se encuentren en provisionalidad desempeñando empleos inferiores al que se pretende proveer , o presten sus servicios en otras áreas de trabajo o contratistas todo ello previa verificación del cumplimiento de los requisitos y competencias según el manual de funciones vigente y observando procedimiento dispuesto para la vinculación a la planta de personal.

3. Reubicaciones o traslados:

Al respecto el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.5.4.2 señaló que hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto, cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo. El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial, dicho traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

PREPENSIONADOS:

Para las vacantes definitivas que se generen por la causal de retiro reconocimiento de pensión de vejez durante el 2026 se deberá verificar si la vacante se produce en un empleo de carrera administrativa y de esta forma dar

cumplimiento en la normativa vigente respecto de los órdenes de provisión dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015.

FUNCIONARIO PRE-PENSIONADO:	99
FUNCIONARIOS EDAD DE RETIRO FORZOSO:	03
TOTAL EMPLEOS:	102

4. Proceso Modificación Manual de Funciones:

Nos encontramos en proceso de realizar una modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales y el estudio de los Ejes Temáticos que se encuentran relacionados con la definición y aplicación de las pruebas a aplicar en el concurso de ascensos internos como son:

- Competencias Básicas: Que evalúa los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo servidor público, al servicio del Estado, debe conocer de éste.
- Competencias Funcionales: Que evalúa lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad para ejercer un empleo público definiéndose con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y el saber hacer.
- Competencias Comportamentales: El cual busca obtener una medida puntual, objetiva y comparable de las variables psicológicas personales de los aspirantes (comportamientos), así como evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos a la luz de la cultura organizacional, sus principios y valores institucionales.