



Igualdad



**Plan Anual de Vacantes y
Previsión de Recursos
Humanos**

Vigencia 2025

Francia Elena Márquez Mina

Ministra de Igualdad y Equidad

Claudia Jineth Álvarez Benítez

Secretaria General

Constanza Pardo García

Subdirectora de Talento Humano

María Angélica Moreno Carvajal

Secretaría General

Edna Johana Tamayo Hurtado

Secretaría General

David Ricardo Espeleta Quintero

Subdirección de Talento Humano

Contenido

Introducción	1
I. Marco Normativo	3
II. Marco Estratégico	3
III. Contexto General	4
IV. Objetivo General	5
V. Descripción de la planta de empleos del Ministerio	5
VI. Provisión de Empleos	7
1. Provisión de las vacancias definitivas de empleos de naturaleza libre nombramiento y remoción.	10
2. Provisión de las vacancias definitivas de empleos de carrera administrativa.	11
VII. Financiación del Plan	12
VIII. Seguimiento del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos	12
Bibliografía	14

Introducción

El Ministerio de Igualdad y Equidad a través de la Subdirección de Talento Humano, atendiendo lo dispuesto en los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004 y en alineación con las directrices emanadas del Gobierno Nacional, elabora el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, teniendo en cuenta que el Empleo Público es el núcleo básico de la estructura de la función pública.

La planeación estratégica del talento humano se encuentra concebida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al definir como primera dimensión y centro del modelo al talento humano y como una de sus políticas, la gestión estratégica del talento humano (GETH), acompañada de la política de integridad.

En este mismo sentido, el Modelo concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, por cuanto las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. En el marco del Modelo cada entidad desarrolla su propia dinámica de planeación del talento humano de acuerdo con su capacidad organizacional, de manera que todas las acciones y recursos de la entidad estén alineadas a su direccionamiento estratégico y enfocadas a atender su propósito fundamental, y se materializa a través del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para la planificación de la provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva de las entidades públicas, cuyo propósito es el de prever las acciones necesarias para suplir estas vacantes y disponer de la planta de personal provista a través de sistemas de méritos; esto teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Por su parte el Plan de Previsión de Recursos Humanos se centra en el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, para la gestión y el logro de los objetivos de la entidad; identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual; y la estimación de los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

La Subdirección de Talento Humano, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1075 de 2013¹ tiene la función de diseñar e implementar el Plan Anual de Vacantes del Ministerio, de conformidad con la normativa vigente y las

¹ Decreto 1075 del 29 de junio de 2013 "Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones".

metodologías definidas por el Gobierno Nacional. A su vez, es la dependencia responsable del proceso de Gestión del Talento Humano, y de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

I. Marco Normativo

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, “De la función pública”, título V, capítulo 2.
- **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”.
- **Ley 1960 de 2019** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 2400 de 1968** “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

II. Marco Estratégico²

El Ministerio de Igualdad y Equidad tiene como misión, formular, implementar, coordinar y evaluar políticas, planes, programas y proyectos para avanzar en la garantía del derecho a la igualdad y la equidad para todos los colombianos, especialmente de los sujetos de especial protección constitucional, con enfoque de derechos, de género, diferencial, étnico –antirracista, interseccional y territorial.

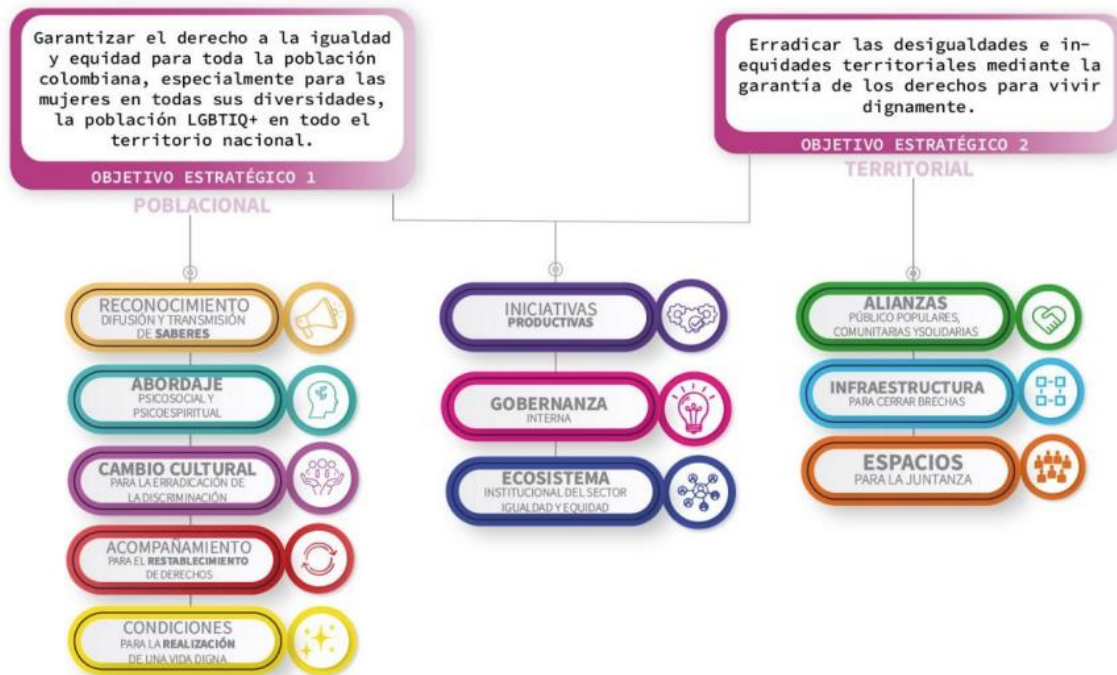
Partiendo de la definición de la Misión del Ministerio, se realizó un trabajo de cocreación en jornadas de trabajo internas a través de las cuales se construyó la siguiente apuesta institucional de largo plazo:

El Ministerio de Igualdad y Equidad en servicio al Pueblo, se enraíza en la historia de Colombia como un hito permanente en la garantía de derechos que, de manera constante y concreta, cambia la realidad material de los sectores sociales, poblaciones, Pueblos y territorios históricamente excluidos, construyendo una sociedad donde la igualdad y la equidad son una realidad tangible, y donde cada persona, comunidad y Pueblo pueda vivir plenamente y en dignidad.

² Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568_recurso_2.pdf

A partir de la plataforma estratégica definida previamente, se proponen dos objetivos estratégicos y uno operacional que se materializan a través de estrategias transformadoras, como se observa en la siguiente ilustración.

Ilustración 1. Articulación de las estrategias transformadoras con los objetivos estratégicos.



Fuente: Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad.

III. Contexto General

El Plan Anual de Vacantes constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Es importante indicar que en el Plan Anual de Vacantes se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa (sin un titular con derechos de carrera) y no las vacantes temporales de carrera administrativa de la Rama Ejecutiva, tanto de orden nacional como territorial³.

A su vez, la Ley 909 de 2004, establece el Plan de Previsión de Recursos Humanos, que tiene el siguiente alcance:

³ Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano (2020). Departamento Administrativo de la Función Pública.

- 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 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.

Con estas dos herramientas, y con base en la información actualizada en el SIGEP, así como el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, donde se establecen los perfiles, requisitos, funciones y competencias de los empleos públicos de la planta de personal, el Ministerio podrá planear la administración de su capital humano en el corto, mediano y largo plazo.

IV. Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo identificar las necesidades de personal y planificar la provisión de los empleos durante la presente vigencia fiscal, con el fin de lograr que las diferentes dependencias del Ministerio de Igualdad y Equidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y los objetivos estratégicos.

V. Descripción de la planta de empleos del Ministerio

La planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad fue establecida mediante el Decreto 1076 de 2023⁴; y está conformada por un total de setecientos cuarenta y cuatro (744) empleos, de los cuales treinta y ocho (38) corresponden a la planta estructural y setecientos seis (706) a la planta global, como se muestra en la tabla a continuación:

Tabla 1. Planta de personal del Ministerio

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL O LA MINISTRA			
Uno (1)	Ministra(o)	0005	
Ocho (8)	Asesor	1020	12

⁴ Decreto 1076 del 29 de junio de 2023 "Por el cual se establece la Planta de Personal del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones."

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Dos (2)	Conductor Mecánico	4103	20
Dos (2)	Secretario ejecutivo del despacho	4212	26
DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE LA JUVENTUD			
Uno (1)	Viceministra(o)	0020	
Uno (1)	Asesor	1020	12
Uno (1)	Auxiliar administrativo	4044	18
Uno (1)	Conductor Mecánico	4103	20
Uno (1)	Secretario Ejecutivo de Despacho	4215	24
DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE LAS MUJERES			
Uno (1)	Viceministra(o)	0020	
Uno (1)	Asesor	1020	12
Uno (1)	Auxiliar administrativo	4044	18
Uno (1)	Conductor Mecánico	4103	20
Uno (1)	Secretario Ejecutivo de Despacho	4215	24
DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE PUEBLOS ÉTNICOS Y CAMPESINOS			
Uno (1)	Viceministra(o)	0020	
Uno (1)	Asesor	1020	12
Uno (1)	Auxiliar administrativo	4044	18
Uno (1)	Conductor Mecánico	4103	20
Uno (1)	Secretario Ejecutivo de Despacho	4215	24
DESPACHO DEL VICEMINISTERIO PARA LAS POBLACIONES Y TERRITORIOS EXCLUIDOS Y LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA			
Uno (1)	Viceministra(o)	0020	
Uno (1)	Asesor	1020	12
Uno (1)	Auxiliar administrativo	4044	18
Uno (1)	Conductor Mecánico	4103	20
Uno (1)	Secretario Ejecutivo de Despacho	4215	24
DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE LAS DIVERSIDADES			
Uno (1)	Viceministra(o)	0020	
Uno (1)	Asesor	1020	12
Uno (1)	Auxiliar administrativo	4044	18
Uno (1)	Conductor Mecánico	4103	20
Uno (1)	Secretario Ejecutivo de Despacho	4215	24
PLANTA GLOBAL			
Uno (1)	Secretario General	0035	22
Veinte (20)	Director Técnico	0100	20
Treinta y Dos	Director Territorial para la Igualdad y la Equidad	0042	13
Ocho (8)	Jefe de Oficina	0137	20
Uno (1)	Subdirector Administrativo y Financiero	0150	18
Dos (2)	Subdirector Técnico	0150	18
Nueve (9)	Asesor	1020	12
Uno (1)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	15
Uno (1)	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	1045	15
Ciento Noventa y Cinco (195)	Profesional Especializado	2028	15
Ciento Doce (112)	Profesional Especializado	2028	17
Setenta y Nueve (79)	Profesional Universitario	2044	10

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Setenta y Cinco (75)	Profesional Universitario	2044	08
Cincuenta y Ocho (58)	Auxiliar Administrativo	4044	18
Uno (1)	Conductor Mecánico	4103	20
Ciento Once (111)	Técnico Administrativo	3124	16

Fuente: Decreto 1076 de 2023.

De acuerdo con la naturaleza de los empleos seiscientos treinta y uno (631) que corresponden al **84,81%** son empleos de carrera administrativa y ciento trece (113) que corresponde al **15,19%** son empleos de libre nombramiento y remoción. Con relación a la clasificación de los empleos por nivel jerárquico se distribuyen como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2. Empleos por nivel jerárquico

Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	70	9,40%
Asesor	24	3,22%
Profesional	461	62,99%
Técnico	111	14,91%
Asistencial	78	10,48%
Total	744	100%

Fuente: Decreto 1076 de 2023.

VI. Provisión de Empleos

La provisión de los empleos que conforman la planta de personal del Ministerio se ha realizado a través de nombramientos ordinarios y en provisionalidad, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad y siguiendo el procedimiento establecido en la normativa vigente en esta materia.

Al respecto es de precisar que 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", con respecto a la provisión de los empleos, señala:

"ARTÍCULO 23. CLASES DE NOMBRAMIENTOS. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

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.

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 el Título V de esta ley".

A su vez, el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.5.3.1 dispone:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

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.

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”. (Subrayado fuer de texto).

En línea con lo expuesto, los empleos de las entidades y organismos del Estado que son de carrera administrativa, se proveen por nombramiento en período de prueba o ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas, mediante un proceso de selección o concurso, sin embargo, 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 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.

Al finalizar la vigencia 2024 el Ministerio tiene provistos cuatrocientos ochenta y ocho (488) empleos, lo que corresponde al 66% de la planta del Ministerio, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3. Empleos provistos por denominación, naturaleza del empleo y tipo de vinculación

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No. EMPLEOS PROVISTOS
DIRECTIVO	Ministro(a)	0005	0	LIBRE NOMBRIAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRIAMIENTO ORDINARIO	1
DIRECTIVO	Viceministro(a)	0020	0	LIBRE NOMBRIAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRIAMIENTO ORDINARIO	4
DIRECTIVO	Director(a) Territorial	0042	13	LIBRE NOMBRIAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRIAMIENTO ORDINARIO	7
DIRECTIVO	Subdirector(a) Técnico(a)	0150	18	LIBRE NOMBRIAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRIAMIENTO ORDINARIO	3
DIRECTIVO	Director(a) Técnico(a)	0100	20	LIBRE NOMBRIAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRIAMIENTO ORDINARIO	17

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No. EMPLEOS PROVISTOS
DIRECTIVO	Jefe(a) de Oficina	0137	20	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	8
DIRECTIVO	Secretario(a) General	0035	22	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	1
ASESOR	Asesor(a)	1020	12	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	19
ASESOR	Jefe(a) Oficina Asesora	1045	15	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	2
PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	08	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	36
PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	43
PROFESIONAL	Profesional Especializado	2028	15	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	155
PROFESIONAL GRADO 17	Profesional Especializado	2028	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	99
TÉCNICO	Técnico(a) Administrativo	3124	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	47
SECRETARIO EJECUTIVO	Secretario(a) Ejecutivo(a) del Despacho	4215	24	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	3
SECRETARIO EJECUTIVO	Secretario(a) Ejecutivo(a) del Despacho	4212	26	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	1
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo(a)	4044	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	40
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo(a)	4044	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	2
ASISTENCIAL	Conductor(a)	4103	20	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	0
ASISTENCIAL	Conductor(a)	4103	20	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	0
TOTAL, GENERAL						488

Fuente. Subdirección de Talento Humano - Elaboración propia.
Corte. 31 de diciembre de 2024

Con corte a 31 de diciembre de 2024 la planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad contaba con doscientos cincuenta y seis (256) empleos vacantes sin proveer, de los cuales, doscientos once (211) empleos son de carrera administrativa; cuarenta y cinco (45) empleos son de libre nombramiento y remoción. (Ver Tabla 4)

Tabla 4. Empleos vacantes sin proveer

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA	TIPO DE VINCULACIÓN	No. EMPLEOS SIN PROVEER
DIRECTIVO	Ministro(a)	0005	0	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	0
DIRECTIVO	Viceministro(a)	0020	0	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	1
DIRECTIVO	Director(a) Territorial	0042	13	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	25
DIRECTIVO	Subdirector(a) Técnico(a)	0150	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	0

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA	TIPO DE VINCULACIÓN	No. EMPLEOS SIN PROVEER
DIRECTIVO	Director(a) Técnico(a)	0100	20	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	3
DIRECTIVO	Jefe(a) de Oficina	0137	20	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	0
DIRECTIVO	Secretario(a) General	0035	22	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	0
ASESOR	Asesor(a)	1020	12	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	3
ASESOR	Jefe(a) Oficina Asesora	1045	15	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	0
PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	08	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	39
PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	36
PROFESIONAL	Profesional Especializado	2028	15	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	40
PROFESIONAL GRADO 17	Profesional Especializado	2028	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	13
TÉCNICO	Técnico(a) Administrativo	3124	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	64
SECRETARIO EJECUTIVO	Secretario(a) Ejecutivo(a) del Despacho	4215	24	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	2
SECRETARIO EJECUTIVO	Secretario(a) Ejecutivo(a) del Despacho	4212	26	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	1
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo(a)	4044	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	18
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo(a)	4044	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	3
ASISTENCIAL	Conductor(a)	4103	20	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	7
ASISTENCIAL	Conductor(a)	4103	20	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1
TOTAL, GENERAL						256

Fuente. Subdirección de Talento Humano - Elaboración propia.
Corte. 31 de diciembre de 2024

1. Provisión de las vacancias definitivas de empleos de naturaleza libre nombramiento y remoción.

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción del Ministerio, es decir, los cuarenta y cinco (45) empleos descritos en la Tabla 4, serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resolución 178 de 2024⁵ expedida por el Ministerio de Igualdad y Equidad.

⁵ Resolución 178 del 10 de abril de 2024 "Por medio de la cual se ajusta y adiciona el Manual Específico de funciones y Competencias Laborales del Ministerio de Igualdad y Equidad".

2. Provisión de las vacancias definitivas de empleos de carrera administrativa.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 29° 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.

No obstante, es necesario advertir que la Corte Constitucional mediante Sentencia C-161 de 2024⁶ declaró **INEXEQUIBLE** la Ley 2281 de 2023 "Por medio de la cual se crea el Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones", por vicios de procedimiento en su formación.

A su vez, en el artículo 2° de la precitada Sentencia señaló:

"SEGUNDO. DIFERIR los efectos de la presente decisión, por el término de dos (2) legislaturas, contadas a partir del 20 de julio 2024. Una vez culmine la legislatura 2025-2026, la Ley 2281 de 2023 dejará de producir efectos definitivamente y no formará parte del ordenamiento jurídico".

En tal sentido, una vez culmine la legislatura 2025-2026, la Ley 2281 de 2023 dejará de producir efectos definitivamente y no formará parte del ordenamiento jurídico. La Sala considera que este término prudencial reduciría los riesgos de la inexecutable inmediate advertidos, debido a que permitiría que (i) el Legislador, por iniciativa legislativa del Gobierno Nacional, si así lo considera, apruebe la creación del Ministerio de Igualdad y Equidad de conformidad con la totalidad de exigencias constitucionales y orgánicas o (ii) en su defecto, el Gobierno Nacional tenga un tiempo prudencial para reasignar las funciones que fueron otorgadas al Ministerio de Igualdad y Equidad y llevar a cabo las modificaciones en la administración pública nacional que correspondan para garantizar la articulación de la política pública dirigida a garantizar los derechos de los sujetos de especial protección constitucional.

En coherencia con lo anterior, y con la apuesta de este Gobierno por garantizar el derecho a la igualdad y equidad de toda la población colombiana, esta Cartera radicará nuevamente, ante el Honorable Congreso de la República, el proyecto de ley que subsana el yerro declarado en la Sentencia C-161 de 2024 y crea el Ministerio de Igualdad y Equidad y, para ello, contará con un plazo de dos (2) legislaturas (2024-2025 y 2025-2026), tal como lo indica el fallo de la Corte.

En este orden de ideas, el Ministerio de Igualdad y Equidad, consciente de la obligación de realizar la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa a través de concurso de méritos abierto, de que trata el artículo 30 de la Ley 909 de 2004, elevó consulta a la Comisión Nacional del Servicio Civil con el

⁶ Sentencia C-161 del 8 de mayo de 2024 Magistrada Ponente: Paola Andrea Meneses Mosquera.

número de radicado **2024RE279861**, con el fin de que esta entidad, se pronuncie respecto de la realización del concurso público de méritos, como consecuencia de la Sentencia C-161 de 2024 emitida por la Honorable Corte Constitucional.

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.

De otra parte, la Subdirección de 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.

VII. Financiación del Plan

Los recursos para la financiación del Plan corresponden al costo de la nómina de los empleos que conforman la planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad, que para esta vigencia asciende a NOVENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$99.942.000.000), los cuales hacen parte del Presupuesto General de la Nación.

VIII. Seguimiento del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos se realizará desde la Subdirección de Talento Humano como responsable del proceso de Gestión del Talento Humano, y de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de las siguientes herramientas:

- **Sistema Kactus.** El Ministerio cuenta con el software Kactus para la gestión de nómina, reclutamiento y para la generación de informes y análisis de datos de la planta de personal de la entidad.

- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).** Es una herramienta cuya implementación es liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para uso de la administración pública y de los ciudadanos, que permite consolidar, administrar y procesar la información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano, lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004.
- **Matriz de información.** En la presente vigencia la Subdirección de Talento Humano trabajará en la consolidación de la información de los empleos de la planta y la caracterización de las y los servidores públicos de la entidad, teniendo como base la información de los sistemas Kactus, SIGEP, la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), el Estudio de Clima Laboral, la Batería de Riesgo Psicosocial y otros diagnósticos o encuestas que realice la entidad, que permitan contar con un mecanismo de información, lo cual facilita la toma de decisiones en temas relacionados con la planeación, ingreso, desarrollo y retiro de talento humano.

El seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos se llevará a cabo de forma trimestral, mediante los indicadores relacionados a continuación:

DESCRIPCIÓN DE LA META	INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Mantener el 90% de los empleos de la planta de personal del Ministerio provistos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2025.	Porcentaje de provisión de empleos de la planta de personal del Ministerio.	$(\text{No. de empleos provistos} / \text{No. de empleos de la planta del Ministerio}) * 100$
Garantizar el registro, actualización y gestión de la información del 100% de servidoras y servidores públicos vinculados al Ministerio, en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.	Porcentaje de servidoras y servidores públicos con información registrada y actualizada en SIGEP.	$(\text{No. de servidoras y servidores con información registrada y actualizada en el SIGEP} / \text{No. de servidoras y servidores vinculados al Ministerio}) * 100$
Implementar la matriz de información con la caracterización de empleos y servidores.	Porcentaje de servidores y servidoras con caracterización.	$(\text{No. de servidoras y servidores con caracterización} / \text{No. de servidoras y servidores vinculados al Ministerio}) * 100$

Bibliografía

- Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano (2020). Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Tomado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Documento+par%C3%A1metro+para+la+planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano.pdf/b4f15987-5d90-ab4a-2205-cd4096f0de8c?t=1595866100756>
- Función Pública (2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Dirección de Empleo Público. Disponible en: <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Gu%C3%ADa+estrat%C3%A9gica+talento+humano.pdf/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1670415873469>
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568_recurso_2.pdf
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.



Ministerio de
Igualdad y Equidad

