



# Igualdad

---



**Plan Anual de  
de Vacantes y de  
Previsión de  
Recursos Humanos  
2026**

**Alfredo Acosta Zapata**

Ministro de Igualdad y Equidad

**Tamara Matea Ospina Posse**

Viceministra de las Mujeres

**Andrés Felipe Rengifo Valderrama (E)**

Viceministro para las Poblaciones y Territorios Excluidos y la Superación de la Pobreza

**Pablo Mateo Zabala Vargas**

Viceministro de la Juventud

**Aura Benilda Tegria Cristancho**

Viceministra de Pueblos Étnicos y Campesinos

**Lida Magali Rodríguez Gutiérrez**

Secretaria General

**Yineth Carolina Camargo Rengifo**

Subdirectora de Talento Humano

**Equipo Subdirección de Talento Humano involucrado en la construcción del Plan:**

Marlon Guevara Rodríguez

Karen Alejandra Rivera Rojas

**Coordinación:**

**Natalia del Pilar Molina Vanegas**

Jefa de Oficina Asesora de Planeación (E)

**Natalia del Pilar Molina Vanegas**

Jefe de Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos

**Estructuración visual del documento realizada por:** Subdirección de Talento Humano

**Fecha de aprobación Versión 1:** 28 de enero de 2026. I Sesión Comité Institucional de Gestión y Desempeño

## Contenido

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	4
<b>I. Marco Normativo .....</b>	5
<b>II. Marco Estratégico.....</b>	5
<b>III. Contexto general.....</b>	6
<b>IV. Objetivo general.....</b>	7
<b>V. Planta de empleos del Ministerio.....</b>	7
<b>VI. Lineamientos para provisión de empleos.....</b>	9
<b>VII. Estado de la planta de empleos.....</b>	11
<b>VIII. Provisión de empleos durante la vigencia 2026 .....</b>	13
<b>IX. Financiación del Plan .....</b>	15
<b>X. Seguimiento y evaluación al Plan .....</b>	15
<b>XI. Control de cambios .....</b>	16

## **PRESENTACIÓN**

Dentro de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se establece la Dimensión 1: Talento Humano, que representa el corazón del modelo y se centra en la gestión integral de los servidores y servidoras públicas, entendiendo que constituyen el capital estratégico para el cumplimiento de los objetivos de las entidades públicas. Esta Dimensión desarrolla a partir de dos políticas: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

En particular, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada a que las entidades cuenten con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya de manera efectiva al cumplimiento de la misión institucional y de los fines esenciales del Estado, al tiempo que favorezca el desarrollo personal y laboral de las y los servidores públicos. De manera general, esta política se materializa a través del Plan Estratégico de Talento Humano y de sus planes subsidiarios: el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de planeación para la provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva en las entidades públicas, cuyo propósito es prever y programar las acciones necesarias para suplir dichas vacantes y garantizar que la planta de personal sea provista mediante el sistema de mérito, considerando las necesidades presentes y futuras de la entidad, la identificación de los mecanismos para su provisión y la estimación de los costos presupuestales asociados.

Por su parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se orienta al cálculo y determinación de los empleos requeridos, de conformidad con los requisitos y perfiles profesionales definidos en el manual específico de funciones y competencias laborales, con el fin de apoyar la gestión institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad; así como a la identificación de los mecanismos para atender las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante el período anual, y a la estimación de los costos asociados al talento humano, junto con el aseguramiento de su financiación con cargo al presupuesto asignado.

La Subdirección de Talento Humano, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1075 de 2013<sup>1</sup> es la responsable de formular e implementar las políticas, planes y programas del Talento Humano del Ministerio de Igualdad y Equidad. Asimismo,

---

<sup>1</sup> Decreto 1075 del 29 de junio de 2023 "Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones".

de conformidad con la Resolución N° 1022 de 2022, "Por medio de la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se crea el Sistema Integrado de Gestión en el Ministerio de Igualdad y Equidad", la Subdirección funge como líder de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

En concordancia con lo anteriormente expuesto y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, la Subdirección de Talento Humano presenta el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026, los cuales han sido formulados de conformidad con el marco institucional vigente, las particularidades de la planta de empleos de la Entidad y las necesidades actuales y proyectadas para el adecuado cumplimiento de su misión y objetivos.

## 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**, 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".
- **Decreto 1075 de 2023**, "Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones".

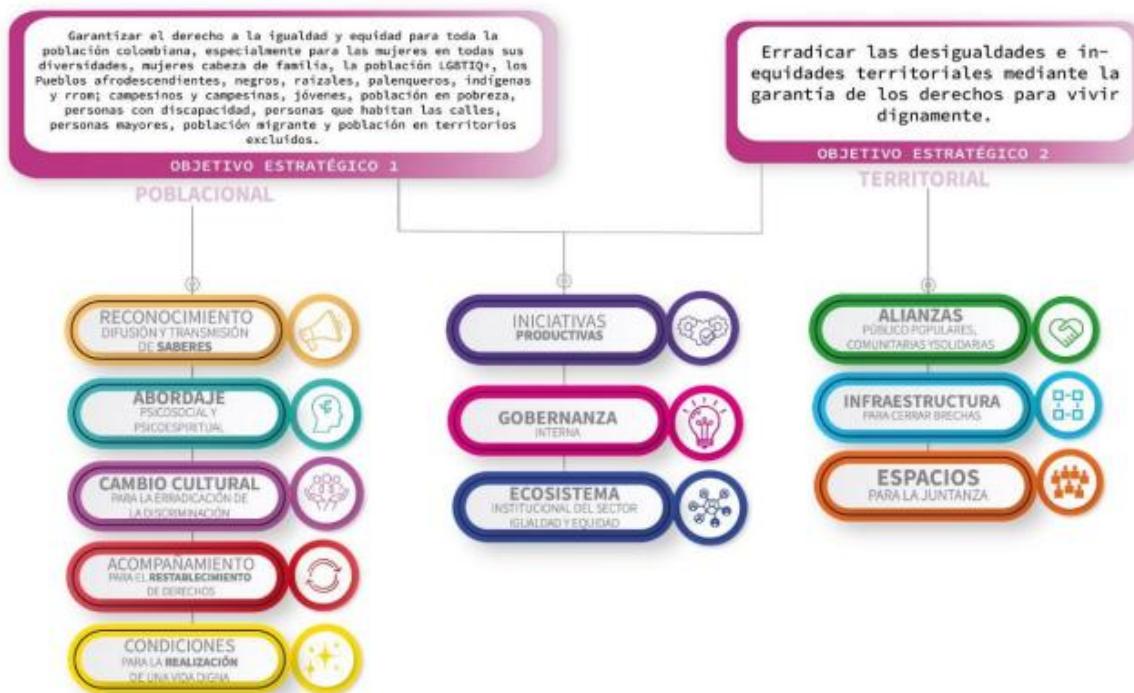
## II. Marco Estratégico

El Ministerio de Igualdad y Equidad, de acuerdo con la Ley 2281 de 2023, se crea con el objeto de diseñar, formular, adoptar, dirigir, coordinar, articular, ejecutor fortalecer y evaluar las políticas, planes, programas, estrategias, proyectos y medidas para contribuir en la eliminación de las desigualdades económicas, políticas y sociales; impulsar el goce del derecho a la igualdad; el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad; la defensa de los sujetos de especial protección constitucional, de población vulnerable y de grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adoptando los enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico-racial e interseccional.

Para direccionar su accionar, el Ministerio de Igualdad y Equidad formuló su Plan Estratégico Institucional, considerando el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "*Colombia potencia mundial de la vida*", las macrometas y apuestas del Gobierno Nacional y la agenda global 2030 suscrita por Colombia en la cumbre de las Naciones Unidas, relacionada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Plan Estratégico Institucional define la plataforma estratégica del Ministerio, a partir de sus enfoques orientadores inmersos en la Ley de creación de la entidad y declarados de manera explícita en la Resolución 668 de 2024; estos enfoques constituyen los ejes articulados de los sistemas, políticas, estrategias, planes y proyectos de la Entidad. De igual manera, declara la misión y visión de la Entidad.

A partir de la plataforma estratégica definida, el Plan Estratégico Institucional propone dos objetivos estratégicos y uno operacional que se materializan a través de estrategias transformadoras, como se observa en la siguiente ilustración:



*Ilustración 1. Objetivos y estrategias transformadoras*  
Fuente: Plan Estratégico Institucional Ministerio de Igualdad y Equidad

El Plan Estratégico Institucional puede consultarse en el link de [Transparencia y Acceso a la Información Pública](#).

### III. Contexto general

El Plan Anual de Vacantes constituye una herramienta que permite identificar los cargos de carrera administrativa que 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 territorial.

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

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de 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. Planta de empleos del Ministerio**

La planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad fue establecida mediante el Decreto 1076 de 2023; 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:

Número de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
<b>Despacho del o la Ministra(o)</b>			
Uno (1)	Ministra(o)	0005	
Ocho (8)	Asesor	1020	12
Dos (2)	Conductor Mecánico	4103	20
Dos (2)	Secretario ejecutivo del despacho	4212	26
<b>Despacho del Viceministerio de la Juventud</b>			
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
<b>Despacho del Viceministerio de las Mujeres</b>			
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
<b>Despacho del Viceministerio de Pueblos Étnicos y Campesinos</b>			
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
<b>Despacho del Viceministerio para las Poblaciones y Territorios Excluidos y la Superación de la Pobreza</b>			
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
<b>Despacho del Viceministerio de las Diversidades</b>			
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
<b>Planta global</b>			
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

Número de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
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
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

*Tabla 1. Distribución planta de personal Ministerio de Igualdad y Equidad*

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. Por su parte, ciento trece (113), que corresponden al **15,19%**, son empleos de libre nombramiento y remoción.

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

*Tabla 2. Distribución empleos según nivel jerárquico*

Fuente: Decreto 1076 de 2023

## VI. Lineamientos para 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", frente 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 fuera 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.

## VII. Estado de la planta de empleos

Para avanzar en la provisión de los empleos que integran su planta de personal, el Ministerio ha venido realizando nombramientos ordinarios en los empleos de libre nombramiento y remoción, y nombramientos en provisionalidad en los empleos de carrera administrativa, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, y conforme al procedimiento previsto y la normativa vigente aplicable.

Al corte del 31 de diciembre de 2025, el Ministerio de Igualdad y Equidad alcanzó los quinientos treinta y cinco (535) empleos provistos, alcanzando un indicador de provisión general del 71,9%, los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo	Tipo de vinculación	No. empleos provistos
Directivo	Ministro(a)	0005	0	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	1
Directivo	Viceministro(a)	0020	0	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	2
Directivo	Director(a) Territorial	0042	13	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	7
Directivo	Subdirector(a) Técnico(a)	0150	18	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	3
Directivo	Director(a) Técnico(a)	0100	20	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	11
Directivo	Jefe(a) de Oficina	0137	20	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	6
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	50
Profesional	Profesional Universitario	2044	10	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	57
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	149
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	110
Técnico	Técnico(a) Administrativo	3124	16	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	58

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo	Tipo de vinculación	No. empleos provistos
Asistencial	Secretario(a) Ejecutivo(a) del Despacho	4215	24	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	2
Asistencial	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	49
Asistencial	Auxiliar Administrativo(a)	4044	18	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	2
Asistencial	Conductor(a)	4103	20	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	5
<b>Total general</b>						<b>535</b>

*Tabla 3. Empleos provistos por denominación, naturaleza del empleo y tipo de vinculación  
(Corte al 31 de diciembre de 2025)*

De conformidad con lo anterior, a este corte, existían 209 empleos sin proveer que corresponden al 28,1%, los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza	Tipo de vinculación	Empleos sin proveer
Directivo	Viceministro(a)	0020	0	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	3
Directivo	Director(a) Territorial	0042	13	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	25
Directivo	Director(a) Técnico(a)	0100	20	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	9
Directivo	Jefe de Oficina	0137	20	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	2
Asesor	Asesor(a)	1020	12	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	3
Profesional	Profesional Universitario	2044	08	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	25
Profesional	Profesional Universitario	2044	10	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	22
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	46
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	2
Técnico	Técnico(a) Administrativo	3124	16	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	53
Asistencial	Secretario(a) Ejecutivo(a) del Despacho	4215	24	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	3
Asistencial	Secretario(a) Ejecutivo(a) del Despacho	4212	26	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	1

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza	Tipo de vinculación	Empleos sin proveer
Asistencial	Auxiliar Administrativo(a)	4044	18	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	9
Asistencial	Auxiliar Administrativo(a)	4044	18	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	3
Asistencial	Conductor(a)	4103	20	Libre nombramiento y remoción	Nombramiento ordinario	2
Asistencial	Conductor(a)	4103	20	Carrera administrativa	Nombramiento provisional	1
<b>Total</b>						<b>209</b>

Tabla 4. Empleos provistos por denominación, naturaleza del empleo y tipo de vinculación  
(Corte al 31 de diciembre de 2025)

## VIII. Provisión de empleos durante la vigencia 2026

Tal como se expuso previamente, la Ley 909 de 2004 establece los lineamientos generales para la provisión de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en las entidades públicas. No obstante, para la vigencia 2026 concurren dos circunstancias normativas particulares que inciden directamente en la provisión de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad.

La primera circunstancia se deriva de la decisión adoptada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-161 de 2024, a través de la cual se 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.

En el artículo segundo de la referida providencia la Corte dispuso diferir los efectos de dicha declaratoria, en los siguientes términos:

**“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 atención a esta decisión, el pasado 21 de julio de 2025, el Gobierno Nacional presentó ante el Congreso de la República el proyecto de ley para la creación del Ministerio de Igualdad y Equidad, con el propósito de subsanar las observaciones formuladas por la Corte Constitucional, el cual se encuentra actualmente en trámite legislativo conforme a los procedimientos y reglas constitucionales y legales vigentes.

En consecuencia, corresponde al Congreso de la República, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, definir sobre la aprobación del referido proyecto de ley. Este contexto normativo genera implicaciones directas para la gestión del talento humano del Ministerio, en tanto limita la posibilidad de adelantar gestiones orientadas a la provisión definitiva de los empleos de la Entidad, hasta tanto exista una decisión definitiva del legislador.

La segunda circunstancia corresponde a que la vigencia 2026 coincide con un año electoral, en el cual la ciudadanía colombiana ejercerá su derecho al voto para las elecciones al Congreso y a la Presidencia de la República. En este marco, resultan aplicables las restricciones previstas en el parágrafo del artículo 38 de la Ley 996 de 2005, el cual establece expresamente:

*"La nómina del respectivo ente territorial o entidad no se podrá modificar dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones a cargos de elección popular, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa".*

En virtud de lo anterior, a partir del 31 de enero de 2026, durante los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones y hasta la realización de la respectiva jornada electoral o hasta la eventual segunda vuelta, de ser procedente la provisión de los empleos de la planta del Ministerio de Igualdad y Equidad deberá realizarse de manera restrictiva, motivada y conforme a las excepciones expresamente previstas en la normatividad vigente, privilegiando mecanismos temporales que garanticen la continuidad del servicio público y el cumplimiento de los fines institucionales.

De acuerdo con lo anterior, el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos establece los siguientes lineamientos:

- Para la provisión de **empleos de libre nombramiento y remoción**, entre el 1 y el 31 de enero, las vacantes serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Una vez entren en rigor las restricciones derivadas de la Ley 996 de 2005, se proveerán únicamente los empleos que se encuentren en vacancia definitiva por renuncia, muerte o incapacidad física permanente.
- Por su parte, en lo que respecta a los empleos de **carrera administrativa**, en línea con lo anterior, los empleos serán provistos mediante nombramiento en provisionalidad, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015. Una vez entre en vigencia la Ley de Garantías, se proveerán exclusivamente aquellos empleos vacantes por renuncia o cualquier otra causa de fuerza mayor.

## IX. Financiación del Plan

Los recursos para la financiación del Plan corresponden a los recursos apropiados para el pago de la nómina, prestaciones sociales y demás emolumentos de los empleos que conforman la planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad, que para la vigencia 2026 asciende a CINCUENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SESENTA Y NUEVE PESOS (\$56.286.395.069), los cuales hacen parte del Presupuesto General de la Nación.

## X. Seguimiento y evaluación al Plan

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.
- **Herramienta de planta MIE.** La Subdirección de Talento Humano cuenta con una herramienta en la aplicación Power Apps en la que se registran la información asociada a los empleos, servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad.

El seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y del Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizará de manera trimestral, a través de los indicadores que se relacionan a continuación, con el fin de verificar el nivel de avance, cumplimiento y efectividad de las acciones definidas:

<b>Descripción de la meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Formula del indicador</b>	<b>Meta</b>
Mantener el 100% de los empleos de la planta de personal del Ministerio provistos al 31 de enero de 2026, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2025 y la Ley 996 de 2005.	Porcentaje de provisión de empleos	(No. de empleos provistos/ No. de empleos de la planta del Ministerio provistos con corte al 31 de enero de 2026)*100	100%
Cumplir con el porcentaje de personas jóvenes vinculadas de conformidad con la Ley 2214 de 2022.	Porcentaje de vinculación jóvenes	(Servidores jóvenes vinculados [personas hasta 28 años]/ servidores de la planta de la entidad)*100	10%
Cumplir con el porcentaje de participación mínima del 50% de mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.	Porcentaje de mujeres en cargos dirección	(servidoras vinculadas en empleos de dirección /empleos del nivel directivo [nivel directivo y asesor de carácter decisorio])*100	50%
Cumplir con el porcentaje de servidoras y servidores con discapacidad vinculados de conformidad con lo definido en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 2011 de 2017.	Porcentaje de servidores con discapacidad	(servidoras o servidores con discapacidad/ Empleos de la planta del MIE) * 100	3%
Implementar la matriz de información con la caracterización de empleos y servidores.	Porcentaje de servidores y servidoras con caracterización.	(No. de servidoras y servidores con caracterización / No. de servidoras y servidores vinculados al Ministerio) * 100	100%

Tabla 5. Indicadores asociados al Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

## XI. Control de cambios

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>
1.0	28/01/2026	Se crea el Plan, el cual es presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



Ministerio de  
Igualdad y Equidad

