Agricultura

Agricultura

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

31 DE ENERO DE 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA / GRUPO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
Lilliana María Calle Carvajal

Agricultura

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 2
2. MARCO LEGAL 3
3. GLOSARIO 5
4. SIGLAS 7
5. MARCO ESTRATÉGICO 8
5.1 OBJETIVO GENERAL 8
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8
6. PROPÓSITO 8
7. DIAGNOSTICO INICIAL 8
8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL 9
9. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL 16
10. MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN 17
11. RESPONSABLES 19

TABLA 1. *DESCRIPCIÓN DE LOS EMPLEOS VACANTES POR NIVEL JERÁRQUICO* 8
TABLA 2. *DESCRIPCIÓN DE LOS EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO* 10
TABLA 3. *DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE ACUERDO CON LA NATURALEZA JURÍDICA* 11
TABLA 4. *ESTADO DE PROVISIÓN DE LA PLANTA AL CIERRE DE 2025* 11
TABLA 5. *DESCRIPCIÓN DE LAS VACANTES POR DENOMINACIÓN DEL EMPLEO A DICIEMBRE DE 2025* 13
TABLA 6. *POSIBLES VACANTES POR RECONOCIMIENTO POR PENSIÓN* 15

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en estricto cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR) presenta el Plan Anual de Vacantes. Este instrumento esencial se constituye como el pilar para la planeación estratégica del talento humano, asegurando la disponibilidad del personal idóneo y necesario para el cumplimiento misional de la Entidad.

La adecuada administración del empleo público exige que las entidades mantengan sus plantas de personal optimizadas y alineadas con las medidas de racionalización del gasto y las necesidades operativas. Por lo tanto, este Plan no solo responde a una obligación legal, sino que también es una herramienta de gestión para:

- Garantizar la cobertura de los empleos necesarios para la productividad y eficiencia institucional.
- Asegurar la provisión de cargos bajo los principios de mérito, publicidad y transparencia.
- Proyectar los costos asociados a la gestión del personal con la debida previsión presupuestal.

El alcance del Plan Anual de Vacantes (PAV) es planificar y gestionar la provisión de los cincuenta y dos (52) empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva sin proveer, determinando su forma de cobertura (concursos, encargos, etc.) y asegurando el talento humano necesario para cumplir los objetivos institucionales, todo dentro del marco normativo de empleo público y con disponibilidad presupuestal

El presente documento realiza un análisis detallado que aborda los siguientes ejes centrales:

- **Caracterización de la Planta de Personal**: Se presenta un diagnóstico situacional de la estructura de la planta de personal del MADR, clasificando los empleos de conformidad con los criterios legales vigentes (naturaleza del empleo, nivel, y requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales).
- **Cuantificación y Análisis de Vacantes**: Se determina el estado real y proyectado de las vacantes definitivas y temporales a corte del 31 de diciembre de 2025, identificando las áreas y niveles críticos que requieren una intervención prioritaria para garantizar la continuidad del servicio.
- **Movilidad Interna**: Programas de reubicación y encargos para aprovechar el talento existente, de acuerdo con el procedimiento PR-GTH-02 - Selección de Personal y Provisión de Empleos Públicos.
- **Proyección de Retiro**: Identificación de posibles desvinculaciones y planes de sucesión.

2. MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	TEMA
Ley 909 de septiembre de 2004	Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
Decreto Ley 1960 de junio de 2019.	ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. Los empleos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.
Decreto 1083 de mayo de 2015	“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

NORMATIVIDAD	TEMA
	través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”
	Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.
	Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.
	Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.
	Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (…) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.
Constitución Política de Colombia	Artículo 122: Establece que todo empleo público debe tener funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveerlos remunerados se necesita planta de personal y partida presupuestal. Artículo 123: Define a los servidores públicos (miembros de corporaciones, empleados del Estado, etc.) y su deber de servir al Estado y la comunidad, sujetándose a la Constitución, ley y reglamento. Artículo 125: Señala que los empleos son de carrera, salvo excepciones (elección popular, libre nombramiento y remoción), y exige concurso público para los de carrera, basándose en méritos y calidades para el ingreso y ascenso, y causales legales para el retiro.

3. GLOSARIO

Función Pública: De acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la ley 909 del 2004, la función pública hace referencia a la relación que existe entre el empleado y el Estado en la órbita de una vinculación que ha sido definida por disposición del Congreso de la República y reglamentada por el Gobierno Nacional; en palabras de la norma citada, corresponde al conjunto de servidores públicos que prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública.

Respecto a la tipología de los empleos que hacen parte de la Función Pública, se encuentran los empleos de carrera administrativa, los empleos temporales, los empleos de libre nombramiento y remoción y los empleos de periodo fijo.

Empleo Público: Conforme lo define el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 es el núcleo básico de la estructura de la función pública y corresponde al conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Clases de Empleo Público: De acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, los empleos Públicos son de las siguientes naturalezas: Carrera Administrativa, Elección Popular, Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004 en el artículo 1 efectúa una categorización más detallada y con alcances más específicos, en relación con la Función Pública, así: Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, De período fijo y Empleos temporales

En el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural existen las naturalezas de empleos de carrera administrativa, empleos de Libre Nombramiento y Remoción y un único empleo de Periodo Fijo.

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad sin discriminación alguna.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad.

Provisión de empleos públicos: Es el proceso mediante el cual una vacante temporal o definitiva es ocupada por un servidor público previamente seleccionado, cumpliendo con el lleno de los requisitos de educación y experiencia exigidos en el manual específico de funciones. Se provee un empleo cuando se materializa la vinculación del ciudadano seleccionado en el cargo vacante, es decir con su posesión.

La provisión puede ser transitoria, respecto a los empleos de carrera, a través de nombramientos en encargo y en provisionalidad, o puede ser definitiva respecto a empleos de carrera administrativa a través de Concurso de Méritos desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. La provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción es definitiva con nombramiento ordinario; puede ser transitoria a través de un encargo con servidor que ostente derechos de carrera administrativa previa autorización mediante comisión; finalmente, para los empleos de periodo, la provisión siempre será definitiva para el caso de los jefes de control interno elegidos por el presidente de la República por términos fijados por ley.

Nombramiento Ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, garantizará que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo.

Nombramiento Provisional: Nombramiento mediante el cual se proveen empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo por no existir dentro de la planta de personal servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Nombramiento en periodo de prueba: Persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso la cual será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Vacante Definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Vacante Temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, entre otras).

Vinculación Laboral: Consiste en la materialización del nexo jurídico causado entre el candidato seleccionado para ocupar un empleo público y la entidad estatal, al momento de la toma de posesión en el cargo en el cual fue nombrado; es entonces el trámite que se

desprende del nombramiento y se materializa con la posesión del ciudadano para convertirse en servidor público.

La vinculación legal y reglamentaria en los empleos de Carrera Administrativa se ejecuta a través de actos administrativos emitidos por el jefe del organismo, que puede ser Acto Administrativo en Periodo de Prueba cuando se hace uso de la lista de elegibles que expide la Comisión Nacional del Servicio Civil, Acto Administrativo de Encargo o Acto Administrativo de nombramiento en Provisionalidad; para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, se realiza a través de Acto Administrativo Ordinario.

Selección: Hace referencia al proceso de elección objetiva del candidato que será vinculado a un empleo vacante; por regla general lo realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil para los empleos de carrera administrativa a través del Concurso de Méritos, y como resultado de este, emite la lista de elegibles con los candidatos que ostentan las posiciones meritorias para proveer definitivamente los empleos ofertados; de manera subsidiaria lo realizan las Unidades de Talento Humano para los procesos de provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas a través de la figura de Encargo y Provisionalidad.

La selección de los candidatos para proveer los empleos de Libre Nombramiento y Remoción los realiza el jefe del organismo a discrecionalidad ya que son empleos de confianza; la selección de candidatos de empleos de Periodo se realiza de acuerdo con las reglas indicadas por la Constitución y las Leyes.

4. SIGLAS

A continuación, se describen una serie de abreviaturas que harán más fácil la comprensión del documento en especial en los gráficos e ilustraciones.

CA: Empleo de carrera administrativa
CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil
DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública
LNR: Empleo de libre nombramiento y remoción
MADR: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión
NO: Nombramiento ordinario
NP: Nombramiento provisional
NPP: Nombramiento en periodo de prueba
PF: Empleo de periodo fijo
SIMO: Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad
VD: Vacante definitiva
VT: Vacante temporal

5. MARCO ESTRATÉGICO

5.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar la administración eficiente del empleo público en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, para provisionar de manera oportuna los empleos requeridos, bajo criterios de eficiencia operativa, continuidad del servicio y alineación con la misión, visión y objetivos institucionales.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener la herramienta de administración de la información sobre la planta de personal actualizada
- Proveer temporalmente servidores públicos competentes en las vacantes definitivas y/o temporales que se originen supliendo las necesidades del servicio de la entidad, mientras se surte el proceso de concurso de méritos.

6. PROPÓSITO

El Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del Talento Humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar el estado de provisión de la planta de empleos según las naturalezas jurídicas que existen. Su propósito es identificar y proveer los empleos vacantes para la vigencia 2026.

Además, busca establecer en cifras las vacantes que serán objeto del proceso de selección meritocrático, tanto en la modalidad de ascenso como en abierto, llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

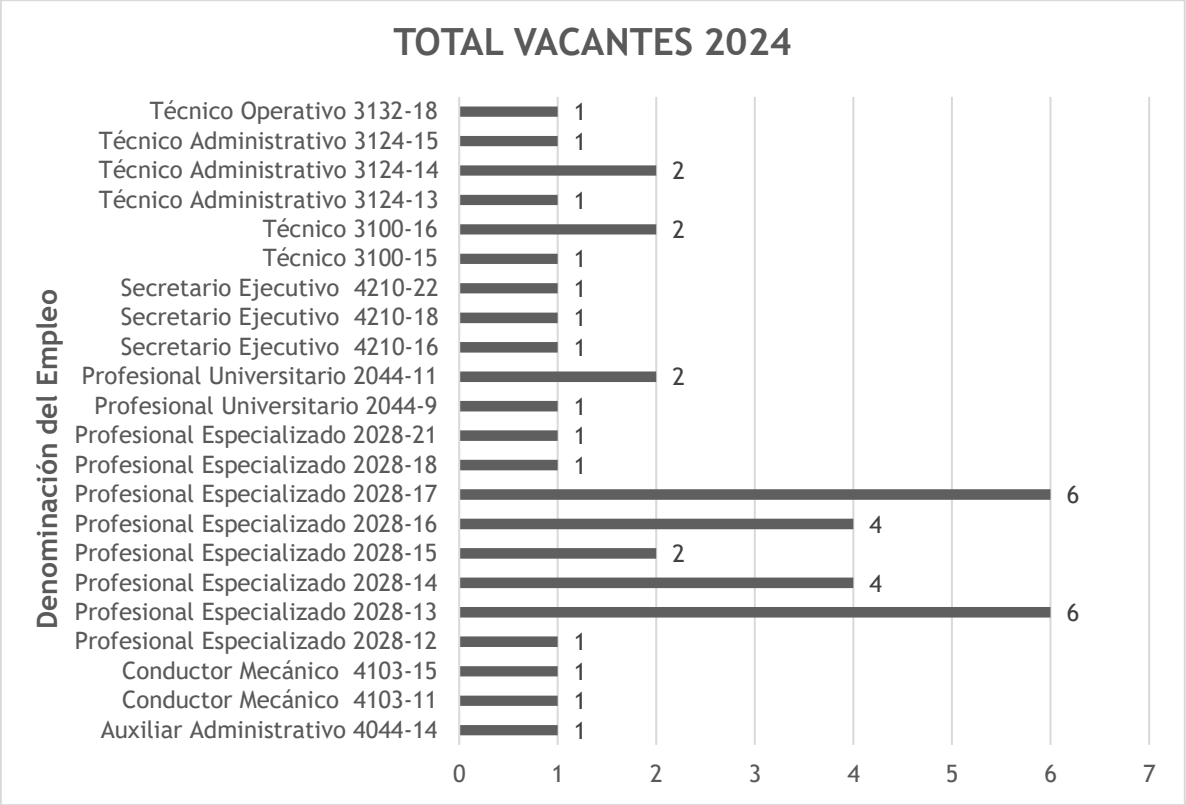
7. DIAGNOSTICO INICIAL

El Plan Anual de Vacantes 2025 planteó la provisión de cuarenta y dos (42) empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva como lo muestra la siguiente tabla:

TABLA 1.*DESCRIPCIÓN DE LOS EMPLEOS VACANTES POR NIVEL JERÁRQUICO*

NIVEL JERÁRQUICO	CANTIDAD PROVISTA	% PARTICIPACIÓN EN EL TOTAL DE VACANTES
Técnico	8	19%
Asistencial	6	15%
Profesional	28	66%
Total vacantes al 31/12/2024	**42**	**100%**

ILUSTRACIÓN 1.*VACANTES 2024*



FUENTE: PROPIA PLANTA DE PERSONAL TALENTO HUMANO AL 31/12/2024

Al revisar la provisión de empleos en el año 2025, se evidencia que se realizaron nueve (9) nombramientos, del total de vacantes reportadas al 31 de diciembre del 2024, lo que equivale a una ejecución del 21%.

Esto pude ser consecuencia del cambio de administración a nivel directivo que hace que mientras se acople el nuevo modelo de administración los procesos tardan un poco más en la ejecución.

8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Actualmente, la planta de la Entidad está conformada por 293 empleos, los cuales fueron aprobados mediante Decreto 3745 de 2003, modificado por los Decretos 4487 de 2006, 4908 de 2007, 1986 de 2013 y 1837 de 2016.

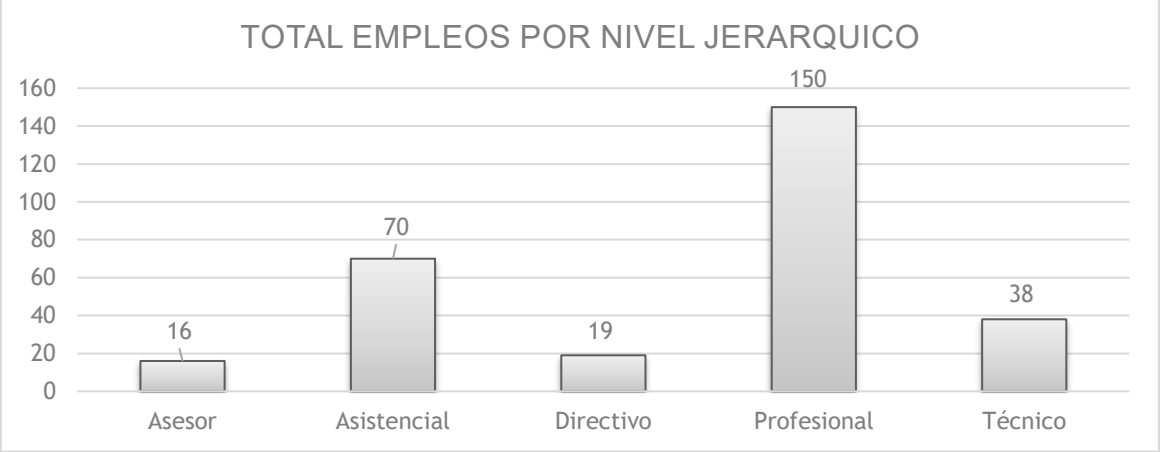
Se encuentra compuesta por los siguientes empleos de acuerdo con el nivel jerárquico:

TABLA 2. ***DESCRIPCIÓN DE LOS EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO***

Nivel Jerárquico	Cantidad	% Participación
Asesor	16	6%
Asistencial	70	24%
Directivo	19	6%
Profesional	150	51%
Técnico	38	13%
Total	**293**	**100%**

Fuente: Decreto 3745 de 2003, modificado por los Decretos 4487 de 2006, 4908 de 2007, 1986 de 2013 y 1837 de 2016.

ILUSTRACIÓN 2. ***EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO***



Fuente: Decreto 3745 de 2003, modificado por los decretos 4487 de 2006, 4908 de 2007, 1986 de 2013 y 1837 de 2016.

De la información descrita se concluye que la planta de personal cuenta con 16 empleos del Nivel Asesor que representa el 6% de la planta total, como soporte estratégico a las dependencias de la entidad; 150 empleos del nivel profesional, que representa el 51% de la planta total, siendo el de mayor número respecto al rol que deben desarrollar, con perfiles que implican que quien los desempeñe tengan los conocimientos, saberes y experticias adecuadas para el nivel de complejidad de los procesos y procedimientos misional y de funcionamiento; para el nivel técnico se cuenta con 38 empleos, que representan el 13% de la planta total, los cuales brindan soporte técnico y tecnológico a todas las dependencias de la entidad; y finalmente 70 empleos de nivel asistencial que representa el 24% de la planta total, los cuales se distribuyen a lo largo de las áreas y tienen la vocación de brindar asistencia, acompañamiento y colaboración en las funciones básicas, repetitivas y transversales a todas las dependencias.

Respecto a la distribución por naturaleza jurídica, se tiene lo siguiente:

TABLA 3. ***DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE ACUERDO CON LA NATURALEZA JURÍDICA***

NATURALEZA JURÍDICA	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Carrera Administrativa	0	2	140	36	67	245
Libre Nombramiento y Remoción	19	14	10	2	3	48
Total	**19**	**16**	**150**	**38**	**70**	**293**

Fuente: decreto 3745 de 2003, modificado por los decretos 4487 de 2006, 4908 de 2007, 1986 de 2013 y 1837 de 2016.

De la tabla se evidencia que la distribución de los empleos según la naturaleza jurídica corresponde a 245 empleos de carrera administrativa que equivalen al 84% de la planta y 48 empleos de Libre Nombramiento y Remoción, los cuales equivalen al 16% de la planta.

Ahora bien, analizando el estado de provisión de la planta, se tienen las siguientes cifras:

TABLA 4. ***ESTADO DE PROVISIÓN DE LA PLANTA AL CIERRE DE 2025***

FORMA DE PROVISIÓN	CA EN PROPIEDAD		CA VACANCIA DEFINITIVA		CA VACANCIA TEMPORAL		LNR PROVISTO		LNR VACANTE		TOTAL	
	Cantidad	% participación	Cantidad	% participación	Cantidad	% participación	Cantidad	% participación	Cantidad	% participación	Cantidad	% participación
CA COMISIÓN							1	2%			1	**0%**
CA ENCARGO			35	18%	6	14%					41	**14%**
CA PROVISIONALIDAD			118	61%	25	58%					143	**49%**
CA SIN PROVEER			41	21%	11	26%					52	**18%**
CA TITULAR	8	100%			1	2%					9	**3%**
LNR NOM ORDINARIO							40	98%			40	**14%**
LNR SIN PROVEER									6	86%	6	**2%**
LNR ENCARGO									1	14%	1	**0%**
TOTALES	**8**	**100%**	**194**	**100%**	**43**	**100%**	**41**	**100%**	**7**	**100%**	**293**	**100%**

Fuente: Propia planta de personal grupo de talento humano 2025

Como se puede apreciar en la información de la tabla anterior al cierre de 2025 hay 52 empleos de carrera administrativa sin proveer, que será la meta por cumplir de este plan.

De otra parte, la información descrita es importante definir los conceptos legales de las formas existentes de proveer los empleos públicos:

Los empleos de carrera pueden estar provistos mediante tres formas que la norma establece:

- Mediante la obtención de los derechos en titularidad al aprobar el periodo de prueba.
- Mediante provisión transitoria a través de nombramiento en encargo

- Mediante provisión transitoria a través de nombramiento en provisionalidad.

Ahora bien, respecto de los empleos de carrera administrativa, la norma establece que estos pueden ser declarados en vacancia definitiva o en vacancia temporal.

Respecto de la vacancia definitiva significa que no tiene servidor titular con derechos de carrera, mientras que la vacancia temporal indica que el cargo tiene un dueño titular que esta temporalmente separado del mismo mientras atiende alguna causal de situaciones administrativas.

El término vacancia definitiva y vacancia temporal no significa de por sí, que el cargo este sin proveer; es posible identificar empleos declarados en vacancia definitiva que estén cubiertos con otros servidores en encargo o en provisionalidad. En el mismo sentido, las vacancias temporales.

Así mismo, respecto a los empleos de LNR nombramiento ordinario la tabla indica que al cierre de 2025 hay cuarenta (40) empleos provistos y cinco (5) empleos sin proveer y un (1) empleo en comisión de servicios.

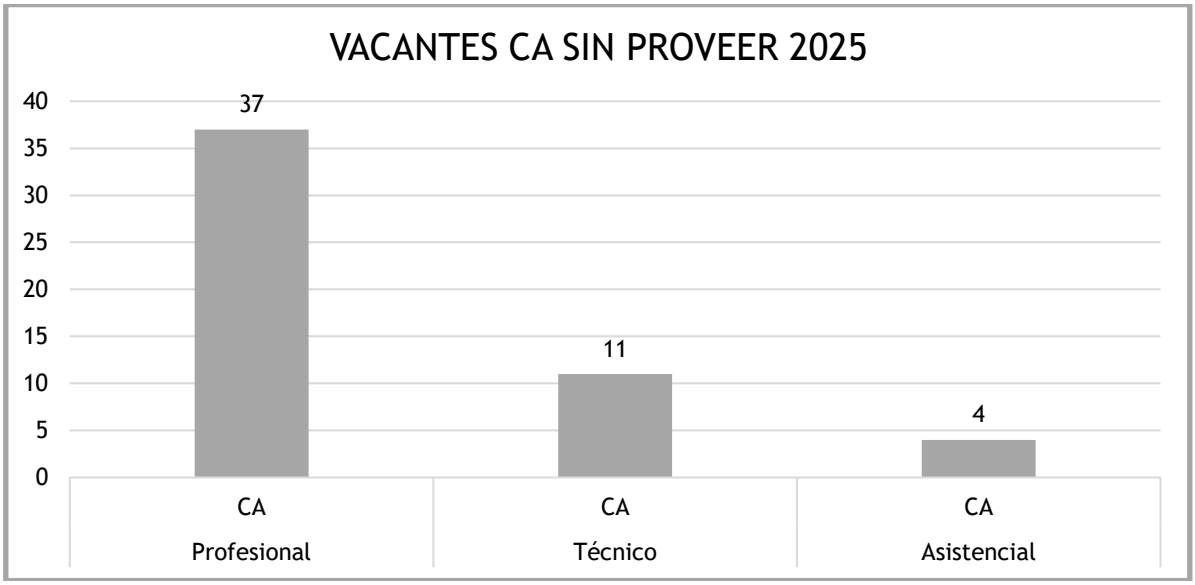
Por último la tabla muestra 194 empleos de carrera administrativa declarados en vacancia definitiva, que frente a un total de 245 empleos de CA aprobados, equivale al 79% de este tipo de empleos, cifra importante, en tanto que estos empleos serán ofertados al Concurso de Méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil y que serán objeto de análisis en el Plan de Previsión de Recursos.

De acuerdo con lo anterior el Ministerio ha venido adelantando múltiples actividades orientadas a garantizar la realización del concurso de méritos para la provisión de vacantes definitivas en la planta de personal, entre las cuales se destacan:

- Cargue de 187 vacantes en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) con base en la planta de personal 2024.
- Consolidación de las observaciones y requerimientos sobre el nuevo manual de funciones, y realización de los ajustes a que hubo lugar.
- Pago correspondiente a la CNSC por las 187 vacantes mencionadas.
- Creación de un correo institucional del concurso como mecanismo de difusión oficial de información.
- Elaboración de la cartilla ABC del Concurso de Méritos como instrumento pedagógico y orientador.
- Solicitud de conceptos a la CNSC sobre vacantes que deben salir a concurso donde se encuentran servidores en retén social.
- Estructuración de un entorno SharePoint para centralizar la información oficial y documentación del concurso.

En la siguiente gráfica se ve el resumen de los cincuenta y dos (52) empleos en vacancia definitiva sin proveer al cierre de la vigencia 2025.

ILUSTRACIÓN 3. ***VACANTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER A DICIEMBRE DE 2025***



Fuente: Elaboración propia con información de la Planta de personal Grupo talento Humano

En la siguiente tabla se muestra la relación de vacantes definitivas de CA sin proveer a diciembre de 2025, de acuerdo con la denominación del empleo y la dependencia a la cual están asignados.

TABLA 5. ***DESCRIPCIÓN DE LAS VACANTES POR DENOMINACIÓN DEL EMPLEO A DICIEMBRE DE 2025***

ID	Denominación del empleo	Código	Grado	Nombre dependencia
0000175	Secretario Ejecutivo	4210	22	Despacho del Ministro
0000208	Técnico Administrativo	3124	18	Dirección de cadenas agrícolas y forestales
0000366	Profesional Especializado	2028	21	Dirección de cadenas pecuarias, pesqueras y acuícolas
0000070	Profesional Especializado	2028	15	Dirección de cadenas pecuarias, pesqueras y acuícolas
0000069	Profesional Especializado	2028	15	Dirección de cadenas pecuarias, pesqueras y acuícolas
0000071	Profesional Especializado	2028	15	Dirección de cadenas pecuarias, pesqueras y acuícolas
0000276	Profesional Especializado	2028	14	Dirección de cadenas pecuarias, pesqueras y acuícolas
0000059	Profesional Especializado	2028	14	Dirección de capacidades productivas y generación de ingresos
0000032	Profesional Especializado	2028	13	Dirección de capacidades productivas y generación de ingresos
0000289	Profesional Especializado	2028	13	Dirección de financiamiento y riesgos agropecuarios
0000136	Técnico Administrativo	3124	14	Dirección de financiamiento y riesgos agropecuarios

ID	Denominación del empleo	Código	Grado	Nombre dependencia
0000067	Profesional Especializado	2028	15	Dirección de gestión de bienes públicos rurales
0000055	Profesional Especializado	2028	14	Dirección de gestión de bienes públicos rurales
0000101	Profesional Especializado	2028	17	Dirección de innovación, desarrollo tecnológico y protección sanitaria
0000315	Profesional Especializado	2028	16	Dirección de innovación, desarrollo tecnológico y protección sanitaria
0000074	Profesional Especializado	2028	15	Dirección de innovación, desarrollo tecnológico y protección sanitaria
0000057	Profesional Especializado	2028	14	Dirección de la mujer rural
0000347	Profesional Universitario	2044	09	Dirección de la mujer rural
0000310	Profesional Especializado	2028	18	Dirección de ordenamiento social de la propiedad rural y uso productivo del suelo
0000080	Profesional Especializado	2028	15	Dirección de ordenamiento social de la propiedad rural y uso productivo del suelo
0000079	Profesional Especializado	2028	15	Oficina asesora de planeación y prospectiva
0000063	Profesional Especializado	2028	15	Oficina asesora de planeación y prospectiva
0000076	Profesional Especializado	2028	15	Oficina asesora de planeación y prospectiva
0000103	Profesional Especializado	2028	17	Oficina asesora jurídica
0000333	Profesional Especializado	2028	13	Oficina asesora jurídica
0000332	Profesional Especializado	2028	13	Oficina asesora jurídica
0000207	Técnico Administrativo	3124	18	Oficina asesora jurídica
0000035	Profesional Especializado	2028	13	Oficina de asuntos internacionales
0000047	Profesional Especializado	2028	13	Oficina de asuntos internacionales
0000273	Profesional Especializado	2028	15	Oficina de control interno
0000036	Profesional Especializado	2028	13	Oficina de control interno
0000343	Profesional Universitario	2044	11	Oficina de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC'S
0000350	Técnico Administrativo	3124	15	Oficina de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC'S
0000337	Profesional Especializado	2028	13	Secretaria general
0000335	Profesional Especializado	2028	13	Secretaria general
0000342	Profesional Especializado	2028	12	Secretaria general
0000139	Técnico Administrativo	3124	14	Secretaria general
0000176	Secretario Ejecutivo	4210	22	Secretaria general

ID	Denominación del empleo	Código	Grado	Nombre dependencia
0000319	Profesional Especializado	2028	16	Subdirección administrativa
0000041	Profesional Especializado	2028	13	Subdirección administrativa
0000345	Profesional Universitario	2044	11	Subdirección administrativa
0000128	Técnico	3100	16	Subdirección administrativa
0000129	Técnico	3100	16	Subdirección administrativa
0000262	Técnico Administrativo	3124	15	Subdirección administrativa
0000141	Técnico Administrativo	3124	14	Subdirección administrativa
0000191	Conductor Mecánico	4103	11	Subdirección administrativa
0000117	Profesional Universitario	2044	11	Subdirección financiera
0000119	Profesional Universitario	2044	11	Subdirección financiera
0000115	Profesional Universitario	2044	11	Subdirección financiera
0000323	Técnico	3100	15	Subdirección financiera
0000148	Técnico Administrativo	3124	15	Subdirección financiera
0000214	Secretario Ejecutivo	4210	18	Subdirección financiera

Fuente: Propia planta de personal grupo talento humano

Por último, en el análisis de las vacantes para el año 2026 el grupo de trabajo de talento humano ha identificado que existen dieciocho (18) servidores públicos que tienen tiempo y edad para reconocimiento por pensión y podrán ser vacantes en 2026. En la siguiente tabla se describen los empleos que ocupan y la dependencia en la cual están ubicados.

TABLA 6. ***POSIBLES VACANTES POR RECONOCIMIENTO POR PENSIÓN***

Denominación del empleo	Código	Grado	Nombre dependencia
Secretario Ejecutivo Despacho Ministro	4212	26	Despacho del Ministro
Profesional Especializado	2028	18	Dirección de Financiamiento Y Riesgos Agropecuarios
Profesional Especializado	2028	17	Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria
Profesional Especializado	2028	15	Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad Rural y Uso Productivo del Suelo
Profesional Especializado	2028	21	Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva
Profesional Especializado	2028	18	Oficina de Asuntos Internacionales
Profesional Especializado	2028	18	Oficina de Asuntos Internacionales
Secretario Ejecutivo	4210	24	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC'S
Profesional Especializado	2028	17	Secretaria General
Secretario Ejecutivo	4210	22	Secretaria General
Técnico	3132	18	Subdirección Administrativa

Denominación del empleo	Código	Grado	Nombre dependencia
Técnico Administrativo	3124	14	Subdirección Administrativa
Conductor Mecánico	4103	19	Subdirección Administrativa
Conductor Mecánico	4103	15	Subdirección Administrativa
Conductor Mecánico	4103	15	Subdirección Administrativa
Conductor Mecánico	4103	15	Subdirección Administrativa
Auxiliar Administrativo	4044	12	Subdirección Administrativa
Auxiliar Administrativo	4044	12	Subdirección Administrativa

Fuente: Propia planta de personal grupo talento humano

9. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Grupo de trabajo para la Administración de Personal efectúa el seguimiento al Plan Anual de Vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Matriz de seguimiento de la Planta de personal**: Este instrumento permite determinar en tiempo real la composición de la planta de empleos, distinguiendo la naturaleza jurídica, la determinación entre planta global y planta estructural, el tipo de provisión, la forma de provisión, la ubicación funcional y el grupo interno de trabajo de cada cargo, asociando los empleos titulares de quienes ostentan derechos de carrera administrativa.

  Esta matriz se ha venido actualizando agregando información en datos personales como correo, dirección y teléfono, de acuerdo con la información registrada en el portal web SIGEP hoja de vida, se agregó información respecto de la fecha de ingreso, novedades y situaciones administrativas tales como, licencias ordinarias o suspensiones en el ejercicio del cargo, el valor de los elementos salariales percibidos de acuerdo con el nivel de empleo, también una parte estadística referente a el tiempo laborado en la entidad y edad para establecer la calidad de prepensionados.

  Se incluye además la siguiente información en la matriz:

  Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado: En cumplimiento con lo establecido en la Política Estratégica de Talento Humano del MIPG, la matriz indicada, cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.

  Código de identificación de cada empleo. Se ha dispuesto un código o ID para cada uno de los empleos que, corresponde a una clasificación numérica que hace el aplicativo SIGEP NÓMINA, el cual sirve para llevar la traza de como se ha movido el empleo y el empleado en el transcurso del tiempo, dentro de la planta de cargos de la entidad ya sea por ingreso, retiro, encargos; con el fin de tener control y manejo en la administración de los empleos.

  Empleos en vacancia definitiva o temporal. Se proveen por niveles jerárquicos, priorizando el mérito: primero por encargo a empleados de carrera con derechos preferenciales (si hay vacancia temporal o no hay lista de elegibles para definitiva), luego con nombramiento provisional (si el encargo no es posible o se agotan las

listas), y finalmente por concurso público de méritos para la provisión definitiva, usando listas de elegibles vigentes. Las vacancias temporales son por licencias o vacaciones, mientras las definitivas implican retiro del titular (renuncia, pensión, fallecimiento) y se cubren con concursos o nombramientos definitivos.

De otra parte, se viene actualizando el módulo de desarrollo organizacional del aplicativo SIGEP NÓMINA, el cual se espera estar operando en el segundo trimestre de 2026 y será la herramienta para llevar el manejo de registro, actualización y control de la planta de personal del Ministerio.

- **Autodiagnóstico MIPG de la Política Estratégica de Talento Humano**: A través del seguimiento al autodiagnóstico se busca dar cumplimiento a los requerimientos relacionados con la planta de personal.

- **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)** Evaluación anual del cumplimiento de requerimientos relacionados con la planta de personal.

- **Plan de Acción Institucional (PAI):** A través del indicador creado para la vigencia 2026, relacionado con la provisión de vacantes.

10. MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

La medición y evaluación del plan estará a cargo del grupo interno de trabajo para la administración de personal.

Es importante resaltar que para el año 2026, debido a la elección de presidente, vicepresidente y Congreso de la República, la Ley 996 de 2005 o Ley de Garantías Electorales, establece unas restricciones en la nómina de las entidades estatales que suspende cualquier forma de vinculación durante los cuatro (4) meses anteriores a la elección presidencial, es decir desde el 31 de enero de 2026 y hasta la elección en segunda vuelta si fuere el caso. Por tal motivo la programación para la provisión de vacantes se realizará en el segundo semestre del año 2026.

De otra parte, en el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2026 se diseñó el siguiente indicador para realizar la medición.

Nombre del Indicador	Tipo de Indicador	Forma de Cálculo	Unidad de Medida	Fuente de Información para el Cálculo del Indicador	Producto

Porcentaje de vacantes provistas del Plan Anual de Vacantes	Resultado	Vacantes provistas en el periodo / Total de vacantes disponibles (*100)	Porcentaje	Sistemas de información internos	Plan Anual de Vacantes Implementado

A continuación, se describe la programación de la meta en el Plan de Acción Institucional para el año 2026:

META ANUAL	META PRIMER TRIMESTRE	META SEGUNDO TRIMESTRE	META TERCER TRIMESTRE	META CUARTO TRIMESTRE
100%	17%	0%	41%	42%

Además del indicador anterior se crea uno nuevo que permite medir la gestión que realiza el grupo de trabajo de talento humano para proveer las vacantes, entre las cuales se destacan:

- Realizar los estudios técnicos para proveer cada vacante
- Verificación de requisitos mínimos que para el caso de encargo se deben evaluar las hojas de vida de todos los servidores que apliquen y en nombramientos provisionales las hojas de vida de los candidatos seleccionados, al igual que para los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Todas las acciones de publicidad.
- Proyección de los actos administrativos de nombramiento.

Nombre del Indicador	Tipo de Indicador	Forma de Cálculo	Unidad de Medida	Fuente de Información para el Cálculo del Indicador	Producto
Estudios técnicos para proveer vacantes publicados	Gestión	Estudios técnicos para proveer vacantes publicados / Total de vacantes disponibles	Unidad	Sistemas de información internos	Plan Anual de Vacantes Implementado

A continuación se describe la programación de la meta que permite medir el avance de la realización de los estudios técnicos para los empleos vacantes.

META ANUAL	META PRIMER TRIMESTRE	META SEGUNDO TRIMESTRE	META TERCER TRIMESTRE	META CUARTO TRIMESTRE
52	9	0	21	22

11. RESPONSABLES

En la siguiente tabla se describe el rol y los responsables de la planeación, seguimiento, evaluación y autorización de provisión del plan.

ROL	RESPONSABLE
Actualización matriz planta de personal	Profesional designado grupo para la administración de personal
Seguimiento de vacantes disponibles	Profesional designado grupo para la administración de personal
Reporte de vacantes a la Subdirección Administrativa	Profesional designado grupo para la administración de personal
Autorización de la provisión	Despacho de la Ministra Despacho del Secretario General

El Plan Anual de Vacantes es una responsabilidad directa de la Subdirección Administrativa y la Secretaría General, no obstante, el Grupo Interno de Trabajo para la Administración de Personal realiza la programación, ejecución, seguimiento y evaluación con reportes trimestrales a través del Plan de Acción Institucional.

Lilliana María Calle Carvajal

Firmado digitalmente por Lilliana María Calle Carvajal

LILLIANA MARÍA CALLE CARVAJAL
Subdirectora Administrativa

Elaboró y revisó: Nicolás Esteban Vera Gutiérrez. Coordinador Grupo Para la Administración de personal.
Revisó: Vilma Yolanda Narváez. Contratista. Subdirección administrativa.

Versión	Fecha	Descripción
01	31 de enero de 2026	Creación del plan 2026