



PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN 2026

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

ENERO 2026



INTRODUCCIÓN

La 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.”* señala en el literal b) del artículo 15, que será función específica de las unidades de personal o quien haga sus veces, elaborar el plan anual de vacantes de la Entidad.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Ministerio de Minas y Energía con el fin de establecer directrices y planificar la provisión de los empleos vacantes, ya sea mediante modalidad de vinculación en provisionalidad o facilitando la planeación de los concursos de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se encuentren en la entidad.

Es un mecanismo necesario para conocer la oferta real de empleos; así mismo la información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

De igual forma, para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de empleos existentes objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Entidad, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Ministerio de Minas y Energía, implementa el plan anual de vacantes, siguiendo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

A su vez se constituye en soporte para el fortalecimiento de las estrategias de transformación cultural adoptadas por el Ministerio, para la implementación de acciones que aporten a generar una cultura incluyente frente a las relaciones sociales y comportamientos entre los colaboradores, evidenciables en el cumplimiento de los retos organizacionales y del sector.



Armonizando la formulación del Plan estratégico de Talento Humano con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, conforme a lo establecido por el Decreto 1499 de 2017, como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo administrativo a través de la Gestión del Talento Humano, orientada al desarrollo y la cualificación de los servidores públicos, en aras de garantizar el mérito para la provisión de empleos, el Ministerio de Minas y Energía formula el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023.

La Ley 909 de 2004 art. 17“

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan 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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

Por lo anunciado, la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía diseñará cada año este Plan, como una herramienta de gestión que permita la actualización de la información correspondiente a los provisión de los empleos vacantes, de conformidad con los lineamientos que establezcan el Departamento



Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil para tal fin; así como la forma de provisión de conformidad con el marco normativo vigente, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo del Ministerio.

Adicionalmente como herramienta para determinar la intervención en programas de desvinculación laboral asistida para aquellos servidores que hagan parte de la renovación institucional en su fuerza laboral.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes del Ministerio de Minas y Energía tiene por objetivo general, informar durante cada vigencia el estado de la planta de personal autorizada, para gestionar su provisión y así garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo del Ministerio de Minas y Energía.

1.2. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades del Talento Humano de manera que se puedan identificar los requerimientos del personal de planta.
- Identificar la forma de provisión de los empleos que se encuentren en vacancia
- Buscar la provisión definitiva de los empleos que se encuentren en vacancia temporal.
- Identificar las necesidades presupuestales para garantizar la provisión de planta total de empleos.

2. DEFINICIONES Y SIGLAS

2.1. Definiciones

- **Empleo Público:** El artículo 2º del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el 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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el



Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

• **Encargo:** Modo de provisión transitoria de los empleos, que además constituye un derecho preferencial de los servidores escalafonados, siempre y cuando el empleo sea de carrera administrativa.

• **Provisional:** Procede excepcionalmente cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no existe lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

• **Vacante Definitiva:** El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos: 1. Por renuncia regularmente aceptada. 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. 3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. 4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional. 5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. 6. Por revocatoria del nombramiento. 7. Por invalidez absoluta. 8. Por estar gozando de pensión. 9. Por edad de retiro forzoso. 10. Por traslado. 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente. 12. Por declaratoria de abandono del empleo. 13. Por muerte. 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado. 15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

• **Vacante Temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: 1. Vacaciones. 2. Licencia. 3. Permiso remunerado. 4. Comisión, salvo en la de servicios al interior. 5. Encargo, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. 6. Suspensión en el ejercicio del empleo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. 7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

2.2. Siglas

- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera



• **SIMO:** Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

3. GENERALIDADES

3.1. Principal Marco Normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa en Colombia
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998
Decreto 2539 de 2005	Se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - concurso de méritos
Decreto 591 del 11 Abril 2016	Empleos de carácter temporal en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía
Decreto 2186 del 28 diciembre 2016	Empleos de carácter temporal en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía
Decreto 0382 del 16 febrero 2012	Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía
Decreto 2585 del 13 diciembre 2012	Modificación Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía.
Decreto 2586 del 13 diciembre 2012	Modificación Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía.



NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Resolución 4 0206 del 30 de junio de 2021	Por la cual se distribuyen los empleos de la Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía

3.2. Clasificación empleos según la naturaleza de sus funciones

Según la naturaleza de las funciones, los requisitos y competencias laborales exigidas para su desempeño y para efectos del sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos a que se refiere la Resolución 4 0087 del 3 de febrero de 2017, los empleos se agrupan en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo; Nivel Asesor; Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Para el caso del Ministerio de Minas y Energía, son los siguientes:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Ministro	5	-	1
Viceministro	20	-	2
Secretario General	35	23	1
Director Técnico	100	21	4
Jefe de Oficina	137	21	3
Jefe de Oficina	137	10	1
Subdirector Administrativo	150	21	1
Subdirector Administrativo y Financiero	150	21	1

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	16	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16	1
Asesor	1020	05	1
Asesor	1020	07	4
Asesor	1020	09	1
Asesor	1020	10	9
Asesor	1020	12	3
Asesor	1020	14	8
Asesor	1020	16	12
Asesor	1020	18	3

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Profesional Especializado	2028	23	19
Profesional Especializado	2028	21	20
Profesional Especializado	2028	19	23
Profesional Especializado	2028	18	6
Profesional Especializado	2028	17	29
Profesional Especializado	2028	16	2
Profesional Especializado	2028	15	23
Profesional Especializado	2028	14	8
Profesional Especializado	2028	13	7
Profesional Especializado	2028	12	7
Profesional Universitario	2044	11	11
Profesional Universitario	2044	10	2



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Profesional Universitario	2044	09	4
Profesional Universitario	2044	07	2
Profesional Universitario	2044	06	1

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Técnico Administrativo	3124	18	4
Técnico Administrativo	3124	17	3
Técnico Administrativo	3124	16	5
Técnico Administrativo	3124	14	1
Técnico Administrativo	3124	11	1
Técnico Administrativo	3124	10	1
Técnico	3100	16	1
Técnico Operativo	3132	14	4
Técnico Operativo	3132	09	1

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Auxiliar Administrativo	4044	23	2
Auxiliar Administrativo	4044	17	1
Auxiliar Administrativo	4044	16	1
Auxiliar Administrativo	4044	14	4
Auxiliar Administrativo	4044	13	14
Secretario Ejecutivo Despacho Ministro	4212	26	2
Secretario Ejecutivo Despacho	4215	24	2



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Viceministro			
Secretario Ejecutivo	4210	24	1
Secretario Ejecutivo	4210	22	1
Secretario Ejecutivo	4210	20	1
Secretario Ejecutivo	4210	19	2
Secretario Ejecutivo	4210	18	11
Secretario Ejecutivo	4210	17	1
Secretario Ejecutivo	4210	16	15
Secretario Ejecutivo	4210	15	2
Operario Calificado	4169	13	1
Auxiliar de Servicios Generales	4064	13	3
Conductor Mecánico	4103	19	2
Conductor Mecánico	4103	15	2
Conductor Mecánico	4103	13	11

4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes del Ministerio de Minas y Energía, se desarrollará teniendo en cuenta lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Subdirectora de Talento Humano en los primeros días hábiles del año, actualizará y publicará el Plan Anual de Vacantes; plan que se actualizará en las bases de datos dispuestas para tal fin, para consulta periódica.

4.1 Selección

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o de manera excepcional, en nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normativa vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta el marco normativo.



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 la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones.

4.2 Movilidad

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un servidor de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El empleo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.
- h) En cuanto a los traslados internos o reubicación en el Ministerio de Minas y Energía, se llevarán a cabo cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias del Ministerio, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio.
- i) La permanencia de los servidores del Ministerio de Minas y Energía está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

➤ **Mérito.** A los empleos de carrera administrativa se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones



en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y el de libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

4.3 Retiro

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

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Ministerio de Minas y Energía, se deben tener presente los numerales de este artículo.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, serán vacantes que se pueden presentar en la anualidad, por lo tanto, se atenderán en su preciso momento.



5. PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE

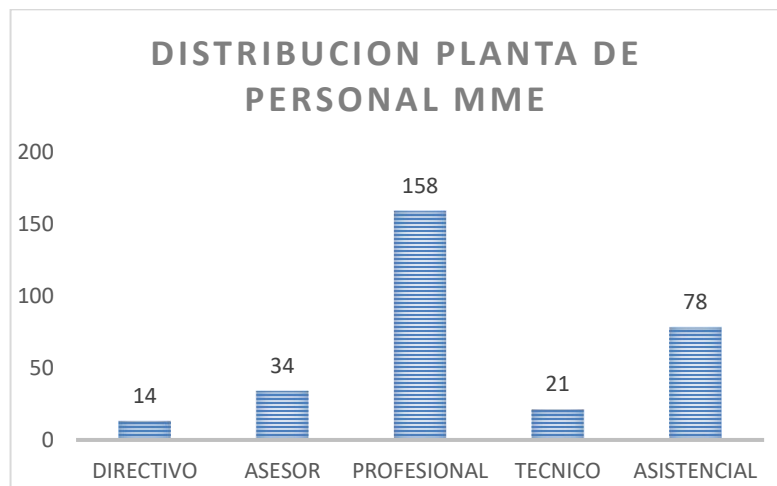
5.1 Planta de Personal Autorizada

Mediante Decreto 70 de 2001, se modificó la estructura del Ministerio de Minas y Energía; el Decreto 71 de 2001 se adoptó la planta de personal y fue modificada mediante Decreto 4416 de 2011; con el Decreto 382, 2585 y 2586 de 2012, y se distribuyó la planta de personal mediante la Resolución 40087 de 2017. Adicionalmente, mediante Decreto 030 de 2022, se modificó la estructura del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que quedaron 305 empleos distribuidos de la siguiente manera:

5.2 Empleos por Nivel Jerárquico

NIVEL	EMPLEOS APROBADOS	%
DIRECTIVO	14	5%
ASESOR	34	11%
PROFESIONAL	158	52%
TECNICO	21	7%
ASISTENCIAL	78	26%
TOTAL	305	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano



Fuente: Subdirección de Talento Humano

5.3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	EMPLEOS APROBADOS	%
DIRECTIVO	14	20%
ASESOR	31	48%
PROFESIONAL	8	14%
ASISTENCIAL	12	18%
TOTAL L.N.R.	65	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano

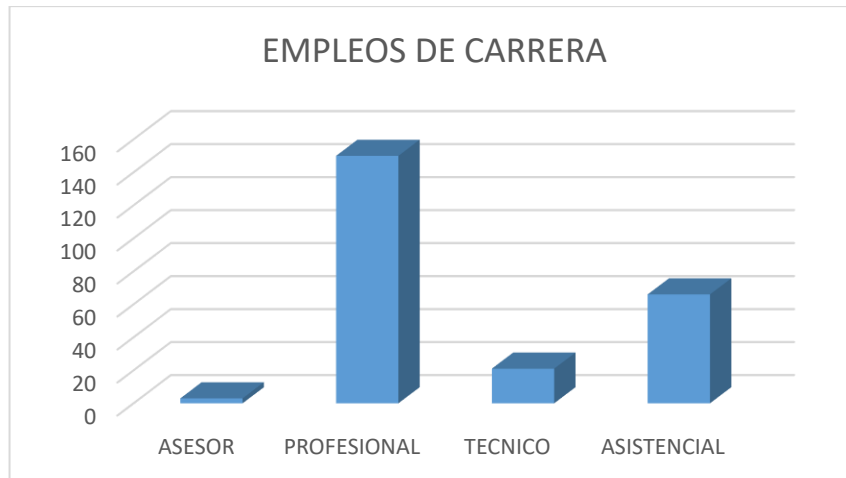


Fuente: Subdirección de Talento Humano

5.4 Empleos de Carrea Administrativa

NIVEL	EMPLEOS APROBADOS	%
ASESOR	3	1%
PROFESIONAL	150	62%
TÉCNICO	21	9%
ASISTENCIAL	66	28%
TOTAL Carrera Administrativa	240	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano



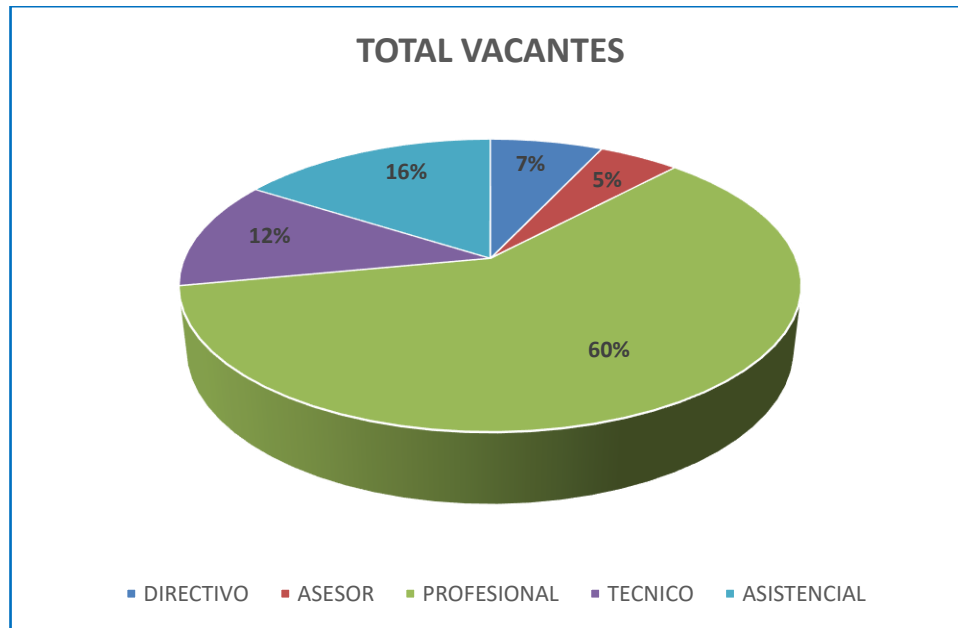
Fuente: Subdirección de Talento Humano

5.5 Empleos vacantes

Con corte al 31 de diciembre de 2025, se encuentran las siguientes vacantes de carrera y de Libre Nombramiento y Remoción de la planta permanente del Ministerio de Minas y Energía, distribuidas por niveles así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
DIRECTIVO	3	7%
ASESOR	2	5%
PROFESIONAL	26	60%
TÉCNICO	5	12%
ASISTENCIAL	7	16%
TOTAL Vacantes	43	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano



Fuente: Subdirección de Talento Humano

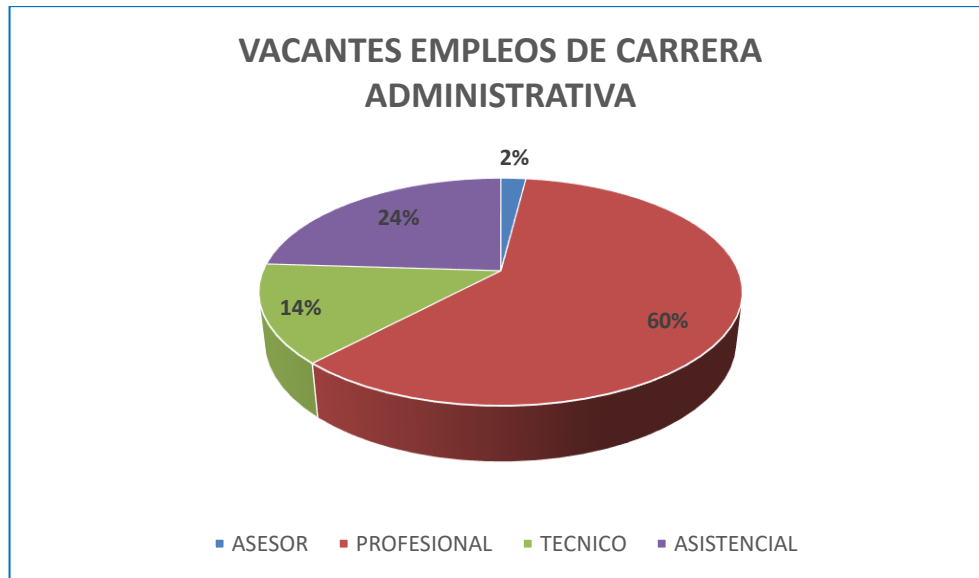
El porcentaje de vacantes de la planta permanente del Ministerio de Minas y Energía con corte al 31 de diciembre de 2025 correspondió a un 14.09% del total de la planta, para un total de 43 empleos.

5.5.1 Empleos vacantes carrera administrativa

Con corte al 31 de diciembre de 2025, quedaron 58 empleos vacantes en carrera administrativa, distribuidos así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
ASESOR	1	2%
PROFESIONAL	35	60%
TECNICO	8	14%
ASISTENCIAL	14	24%
TOTAL Vacantes Carrera Adm.	58	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano



Fuente: Subdirección de Talento Humano

5.5.2 Empleos vacantes libre nombramiento y remoción

Con corte al 31 de diciembre de 2025, quedaron 6 empleos vacantes de libre nombramiento y remoción, distribuidos así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
DIRECTIVO	3	50%
ASESOR	2	33%
PROFESIONAL	1	17%
TOTAL Vacantes LNR	6	100%



Fuente: Subdirección de Talento Humano

6. PLANTA DE PERSONAL TEMPORAL

6.1 Planta de Personal Autorizada

Que mediante Decreto 591 de 2016, se crearon unos empleos de carácter temporal en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía y a través de los Decretos 2186 de 2016, 2455 de 2018 y 1793 de 2020, se prorrogó la vigencia de los dieciocho (18) empleos de carácter temporal en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía hasta el 31 de diciembre de 2020.

De igual manera mediante Decreto 2615 del 28 de diciembre de 2022, se prorrogaron únicamente dieciséis (16) de estos empleos temporales hasta el 31 de diciembre de 2024.

Mediante Decreto 1611 del 27 de diciembre de 2024 se prorroga la vigencia de la planta temporal del Sistema General de Regalías del Ministerio de Minas y Energía.

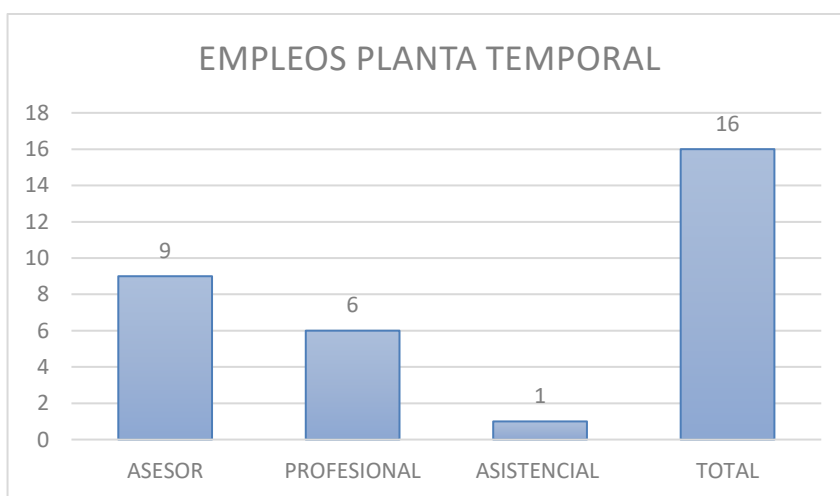


6.2 Empleos por Nivel Jerárquico

Al 31 de diciembre de 2025, los dieciséis (16) empleos de carácter temporal de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía están distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	EMPLEOS APROBADOS	%
ASESOR	9	56%
PROFESIONAL	6	38%
ASISTENCIAL	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano



Fuente: Subdirección de Talento Humano

6.3 Vacantes planta temporal

Con corte al 31 de diciembre de 2025, quedaron 2 empleos vacantes de libre nombramiento y remoción de la planta temporal del Sistema General de Regalías del Ministerio de Minas y Energía, distribuidos así:



NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
ASESOR	1	50%
PROFESIONAL	1	50%
TOTAL Vacantes LNR - Temporales	2	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano



Fuente: Subdirección de Talento Humano

7. RESPONSABILIDAD Y TRÁMITE

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes, de actualizarlo cada vez que se produzcan movimientos de personal de planta y de reportar, mes vencido, las vacantes existentes al Ministro de Minas y Energía, o cuando éste las requiera, corresponde a la Subdirectora de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía o quien haga sus veces.

Adicionalmente, deberá asesorar y apoyar a la Alta Dirección en la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, para lo cual tendrá en cuenta los criterios que se describen a continuación:



7.1 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

Nombramiento ordinario, de carácter discrecional del Nominador. Para su posesión se surtirán las actividades de aplicación de pruebas de competencias por medio del Departamento Administrativo de la Función Pública y la publicación de la hoja de vida del aspirante, en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y del Ministerio de Minas y Energía.

7.2 Empleos de Carrera Administrativa.

La provisión de estos empleos es reglada, por lo que se deberá tener en cuenta el marco normativo existente sobre la materia.

Así mismo, los empleos en vacancia definitiva de la planta global, de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, siempre y cuando sean de carrera administrativa, se proveerán a través de la figura de encargo, de manera preferente o con nombramiento en provisionalidad, cuando una vez realizado el procedimiento vigente, no haya servidor de carrera administrativa que cumpla los requisitos para ser encargado.

Lo anterior, dando cumplimiento a los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 que establecen el encargo como derecho preferente de los empleados inscritos en carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias temporales o definitivas. Por lo anterior, el servidor público en período de prueba o con nombramiento provisional, no es sujeto de encargo.

Tanto para encargos como para nombramientos en provisionalidad en empleos de carrera administrativa, previamente se realizará el respectivo estudio de verificación de requisitos, en el formato diseñado para tal fin.

Por último, el Ministerio de Minas y Energía seguirá dando aplicación a la Circular 003 de 2014, *“Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC”* y la Circular 20161000000057 de 2016, *“Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa -Concurso de méritos”*, expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

8. SITUACIÓN ACTUAL PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE

El Ministerio de Minas y Energía cuenta con una planta de personal permanente de 305 empleos, la cual, al 31 de diciembre de 2025, se encuentra provista en un 85% lo que corresponde a 262 empleos, como se refleja en el siguiente cuadro:

A. PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE POR NIVEL JERARQUICO		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
Directivo (Ministro, viceministros, Secretario General, Directores Técnicos, Jefes de Oficina, subdirectores)	11	4%
Asesor (Asesores y jefes de Oficinas Asesoras)	32	11%
Profesional (Profesional Especializado y Profesional Universitario)	132	43%
Técnico (Técnicos Administrativos y Operativos)	16	5%
Asistencial (Auxiliares Administrativos, secretarios ejecutivos, Auxiliares de Servicios Generales, Conductores Mecánicos)	71	23%
Total vacantes	43	14%
TOTAL	305	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre 2022

A la fecha de la elaboración del presente documento el 4% aproximadamente son funcionarios del nivel directivo. En el nivel asesor se encuentran vinculados 32 servidores públicos que representan el 11% aproximado de la planta. El 43% son empleados del nivel profesional, por su lado el 5% pertenecen al nivel técnico y el 23% al nivel asistencial. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles Asistencial y Profesional.



PLANTA TOTAL PROVISTA POR GÉNERO		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	125	45%
Hombres	151	55%
TOTAL	276	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre 2024

Por género, el 55% de las personas vinculadas en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía son hombres, con un total de 151 cargos provistos con este género y, el 45% corresponde a 125 cargos ocupados por mujeres.

9. INDICADOR DE SEGUIMIENTO

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD
Porcentaje empleos provistos	$\left(\frac{\text{Número de empleos provistos}}{\text{Número total de empleos planta}} \right) * 100$	Trimestral

9. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A 31 de diciembre del 2025 de la planta total de personal se tienen provistos 276 empleos; de estos 175 son funcionarios de Carrera Administrativa, 28 son provisionales; 59 de Libre Nombramiento y Remoción y 14 de la planta temporal de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Minas y Energía.



VINCULACIÓN		CANTIDAD	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	ENCARGO	41	175
	PERIODO DE PRUEBA	2	
	PROPIEDAD	132	
PROVISIONALIDAD			28
LNR			59
LNR REGALIAS			14
Total general			276

La planta de personal cuenta con servidores que en la actualidad se encuentran en condición de prepensionados; igualmente cuentan con cumplimiento de requisitos para pensión, y varios funcionarios se acogieron a la Ley 1821/16 - Retiro Forzoso, así:

ESTATUS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	%
Prepensionados a 3 años de cumplir la edad.	11	17	28	10.2%
Con requisitos de Pensión. Edad cumplida, Mujeres 57 años. Hombres 62 años.	3	1	4	1.47%
Acogidos a la edad de retiro Forzoso Ley 1821 de 2016	12	8	20	7.33%
TOTAL	26	26	52	19.05%

10. Provisión de los Empleos

Para el cumplimiento del propósito superior “Somos una mina de energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas”, los valores institucionales SIENTO y las Metas Transformacionales, con altos niveles de eficiencia y eficacia, se plantea y a la vez requiere que la planta de personal sea provista en su totalidad. Para tal fin, se deberán desarrollar las etapas que se describen a continuación:

11. Viabilidad presupuestal y técnica.

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180



Dando cumplimiento a las directrices del Gobierno Nacional en el tema de austeridad del gasto público y al marco normativo, en especial la Ley 617 de 2000, la Subdirección Administrativa y Financiera en coordinación con la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía, analizarán la necesidad de proveer el empleo vacante y verificarán la viabilidad presupuestal para asumir el gasto que ocasione su provisión.

12. Identificar el tipo de vinculación.

Cuando sea provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y previo al nombramiento ordinario, se surtirá el proceso determinado por el Gobierno Nacional, consistente en la aplicación de pruebas de competencias por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y la publicación de la hoja de vida en la página web de la Presidencia de la República y del Ministerio de Minas y Energía.

Otra forma de proveer empleos de libre nombramiento y remoción es a través de la figura de comisión para el desempeño de éstos, a servidores con derechos de carrera administrativa de la Rama Ejecutiva del Sector Público, que demuestren las calidades requeridas para su desempeño, lo anterior, sin afectar la discrecionalidad propia del nominador de la entidad.

Cuando se plantee la provisión de un empleo de carrera administrativa, se cumplirá de manera estricta lo establecido en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, buscando siempre garantizar la prestación del servicio. Entre otras acciones a desarrollar está la reubicación, que consiste en el cambio de un servidor y/o empleo en otra dependencia de la planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

13. Determinación de perfiles.

La Subdirección de Talento Humano, teniendo en cuenta el procedimiento de vinculación de nuevos servidores públicos al Ministerio, adelantará las acciones previstas en la normatividad para proveer los empleos vacantes, de conformidad con la naturaleza del empleo, que dependerá del procedimiento legal establecido y de los lineamientos estratégicos de la Alta Dirección.

En el evento en que la provisión del empleo de carrera administrativa sea mediante encargo, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, los artículos 24 y 25, la



Subdirección de Talento Humano realizará la verificación de requisitos de escolaridad, experiencia y demás exigidos para este propósito, estableciendo el candidato o candidatos que cumplen los requisitos para ser encargados.

Si el encargo es en un empleo de libre nombramiento y remoción, el nominador, tendrá la facultad discrecional de encargar a empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, que cumplan con los requisitos exigidos para el desempeño del mismo.

El nombramiento en provisionalidad se dará exclusivamente para suplir vacantes temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa siempre y cuando no exista servidor de carrera que tenga este derecho preferencial.

La provisión de los empleos, independientemente de la naturaleza de los mismos, se realizará teniendo en cuenta el marco normativo existente, el procedimiento aprobado y normalizado en el Ministerio, el manual específico de funciones y competencias laborales y los requisitos acreditados por el aspirante a ocupar un empleo de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía.

14. Provisión empleos de carrera administrativa por concurso CNSC.

En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano y en observancia de los principios de mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y legalidad que rigen el empleo público, el Ministerio de Minas y Energía se encuentra adelantando, de manera articulada con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la etapa de planeación de un nuevo proceso de selección para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y las disposiciones reglamentarias que regulan la carrera administrativa y los procesos de selección. Esta fase comprende la identificación, validación y reporte de los empleos vacantes definitivos, así como la estructuración técnica y administrativa del proceso, en concordancia con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos. De manera paralela, el Ministerio adelanta las gestiones necesarias para la consecución y programación de los recursos presupuestales requeridos para la ejecución del proceso de selección, en cumplimiento de los principios de planeación, anualidad y sostenibilidad fiscal previstos en el Estatuto Orgánico del Presupuesto, la Ley 819 de 2003 y las normas que regulan la programación, ejecución y control del gasto público, garantizando así la viabilidad financiera del proceso y la provisión oportuna de



los empleos, en armonía con las necesidades del servicio y los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.

15. Proyección planta de personal

A pesar de que en el año 2012 se modificó la planta de personal y se aumentó a 305 empleos; la misma, no fue suficiente para atender todos los requerimientos, necesidades y expectativas de los usuarios, tanto externos como internos, como se evidencia en el estudio de cargas laborales realizado por la Subdirección de Talento Humano.

Así mismo, mediante Decreto 591 del 11 de abril de 2016, se crearon 18 empleos de carácter temporal y naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción únicamente para cumplir el ejercicio de las funciones que le fueron asignadas en el marco del Sistema General de Regalías.

De igual forma, mediante Decreto 1611 del 27 de diciembre de 2024, se prorrogaron dieciséis (16) de estos empleos temporales hasta el 31 de diciembre de 2026.

Sin embargo, el Ministerio adelanta la gestión ante las diferentes instancias gubernamentales para rediseñar su planta de empleos, con el propósito de fortalecer la planta de personal, para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, en cumplimiento del propósito para lo cual fuimos creados, aportándole los recursos económicos que han servido para el desarrollo de proyectos minero-energéticos y sociales de nuestro país.

En la presente vigencia fiscal, se continuará con el desarrollo de los estudios técnicos y demás acciones que soportan la modernización de las entidades públicas, teniendo en cuenta para ello los lineamientos y la guía del Departamento de la Función Pública.

16. Renovación planta de personal – programa de pensionados

Con el programa de pre-pensionados, dirigido a los funcionarios que se encuentre a tres años de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, se pretende motivar a este grupo en la preparación de realizar este importante cambio en su vida laboral. Lo anterior sin perjuicio a lo establecido en la Ley 1821 de 2016, corregida por el Decreto 321 de 2017, respecto a la edad de retiro forzoso a la que se puede acoger los servidores públicos de carrera administrativa.



Igualmente, con el propósito de abrir vacantes y provisionar la planta dando oportunidad laboral a los aspirantes jóvenes, dentro del plan de previsión se ha programado el desarrollo de una estrategia que permita un acercamiento a los funcionarios que ya cumplieron con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, a efectos de acompañarlos en este proceso brindando colaboración y asesoría para que radiquen su trámite de pensión y pasen a disfrutar de este beneficio, dando oportunidad de abrir vacantes.

Se continuará dando cumplimiento a lo establecido en el procedimiento TH-P-020 de provisión de empleo.