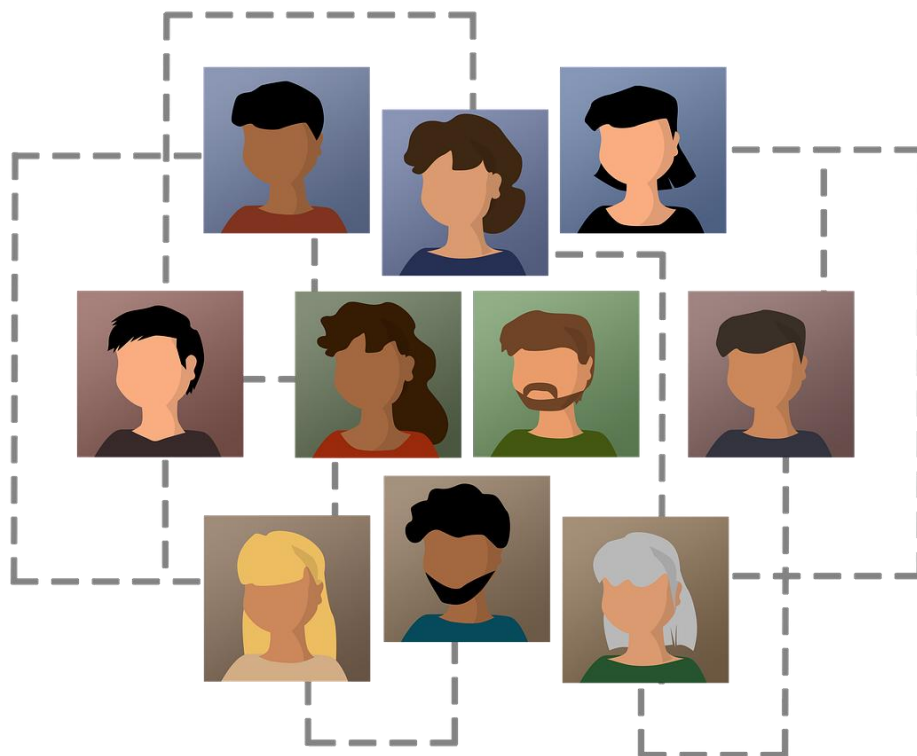




Deporte



PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2025

GIT TALENTO HUMANO



MINISTERIO DEL DEPORTE

LUZ CRISTINA LOPEZ TREJOS
Ministra del Deporte

LUIS DAVID GARZÓN CHÁVES
Secretario General

FABIÁN DARÍO ROMERO MORENO
Coordinador GIT Talento Humano

ALEJANDRA RODRÍGUEZ DEL CASTILLO
Profesional GIT Talento Humano

2025



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO	5
1.1 Objetivos Específicos	5
2. DEFINICIONES.....	5
3. MARCO LEGAL	7
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO	12
4.1. Principios Rectores	12
4.2. Contexto Institucional	13
5. DIAGNOSTICO	13
5.1. Identificación de necesidades de planta anual	13
5.1.1. Vacantes Definitivas	16
5.1.2. Vacantes temporales.....	19
6. DESARROLLO DEL PLAN	20
6.1. Metodología	20
6.1.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo	21
6.1.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo	22
7. RECURSOS.....	24
8. RIESGOS ASOCIADOS.....	24



INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Deporte a través de la Secretaría General, el GIT de Talento Humano y en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo y la política pública de trabajo digno y decente, elabora el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, con el objetivo de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal. El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano es un instrumento donde se planifica, administra y actualiza la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; permitiendo contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

El plan en mención presenta los empleos del Ministerio que se encuentran en la planta de personal de la entidad en vacancia definitiva de acuerdo con lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Así mismo, consigna el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes a partir del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

De igual forma, este plan se refiere específicamente a la vigencia 2024 y se sustenta en la correlación existente entre la planta de personal establecida mediante el Decreto 1671 de 2019, las vacantes existentes y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Se fundamenta, igualmente, en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo público y la carrera administrativa. Es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación del Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública; la Ley 1960 de 2019 que modifica la anterior y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso; la Ley 1967 de 2019 que crea el Ministerio del Deporte.

Su elaboración se lleva a cabo con base en las orientaciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).



1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano vigencia 2025, tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias del Ministerio del Deporte cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

1.1 Objetivos Específicos

- ✓ Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.
- ✓ Establecer las necesidades de la planta de personal de Ministerio para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.
- ✓ Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal de acuerdo con el número de cargos que son objeto de provisión y con los perfiles establecidos en el actual manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal de la entidad.

2. DEFINICIONES

Ascenso: Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

Carrera administrativa: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: “*La 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*”. **Empleo:** Se entiende por empleo 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. (Artículo 2º del Decreto 785 de 2005).



Empleos Temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

Nivel Jerárquico de los Empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3º del Decreto 785 de 2005).

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.

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.

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

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.

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.

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad.



Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO): es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

Vacantes Definitivas: Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

3. MARCO LEGAL

La formulación del citado plan se enmarca en los desarrollos legislativos y normativos que tratan el tema del empleo público y de carrera administrativa y de los que dieron piso jurídico tanto a la creación del propio Ministerio del Deporte, como a su estructuración y planta de personal.

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

➤ **Constitución Política de la República de Colombia 1991**

Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2
De la Función Pública.

➤ **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".*



Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

En su artículo 14, literal d, establece que al DAFP le corresponde: "Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil". Así mismo, el artículo 15, numeral 2 establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). "Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos" y, b). "Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano".

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). "Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos" y, b). "Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano.

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

1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y
3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

- **Ley 1967 de 2019:** *"Por la cual se transforma el Departamento Administrativo Del Deporte, La Recreación, La Actividad Física Y El Aprovechamiento Del Tiempo Libre (Coldeportes) en el Ministerio Del Deporte"*



Tiene como objeto crear el Ministerio del Deporte de acuerdo a la Constitución y la ley, para contar con el ente rector de la política del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre para promover el bienestar, la calidad de vida, así como contribuir a la salud pública, a la educación, a la cultura, a la cohesión e integración social, a la conciencia nacional y a las relaciones internacionales, a través de la participación de los actores públicos y privados.

- **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".*

Modifica la Ley 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

- **Ley 2294 de 2023:** *"por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026" – "Colombia Potencia Mundial De La Vida"*

Ley que aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 "Colombia Potencia Mundial De La Vida", en su artículo 117° contempla "El Gobierno nacional en ejercicio de las competencias permanentes conferidas mediante el numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política y de la Ley 489 de 1998, adoptará la estructura interna y la planta de personal que requiera el Ministerio del Deporte para su funcionamiento, y podrá adelantar la modificación de las funciones de la entidad con las necesidades del servicio y las transformaciones del Ministerio del Deporte"

De igual forma allí se contempla, en el artículo 82, la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, que refiere que El Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de



servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

- **Decreto 1083 de 2015:** *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Indica que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- a) Por renuncia regularmente aceptada.
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- f) Por revocatoria del nombramiento.

- **Decreto 648 de 2017:** *"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"*

En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

- **Decreto 051 de 2018:** *"Por el cual se modifica parcialmente el"*



Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009"

Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.

- **Decreto 1670 de 2019:** *"Por el cual se adopta la estructura interna del Ministerio del Deporte"*

Mediante este Decreto se establecen las dependencias del Ministerio del Deporte y sus funciones. En su artículo 16 indica que dentro de las funciones de la Secretaría General se encuentra implementar la política de empleo público e impartir los lineamientos para la adecuada administración del talento humano del Ministerio.

- **Decreto 1671 de 2019:** *"Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte y se dictan otras disposiciones"*

Mediante este Decreto se establecen las dependencias del Ministerio del Deporte y sus funciones. En su artículo 16 indica que dentro de las funciones de la Secretaría General se encuentra implementar la política de empleo público e impartir los lineamientos para la adecuada administración del talento humano del Ministerio.

- **Resolución 002359 del 2019:** *"Por la cual se establecen los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio del Deporte y se asignan sus funciones"* y sus adiciones y modificaciones

- **Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil**

Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.

Establece los diferentes Grupos Internos de Trabajo de las Dependencias del Ministerio del Deporte de acuerdo con su estructura y las funciones que dichos grupos cumplirán.



4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

4.1. Principios Rectores

El Plan de Vacantes y Provisión del Recurso Humano del Ministerio del Deporte se articula con las directrices nacionales en materia de gestión pública, alineándose con los principios y normas establecidos por la Función Pública y otras políticas del Gobierno Nacional, con el objetivo de garantizar un proceso de selección transparente, eficiente y orientado al fortalecimiento de la capacidad institucional del Ministerio.

- **Marco Normativo Nacional:** El plan está en total concordancia con la normativa vigente sobre el servicio público, en especial con la Ley 909 de 2004 sobre la carrera administrativa, la Ley 1437 de 2011 sobre el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Estas normativas proporcionan los principios y directrices que regulan el acceso al empleo público y la gestión del talento humano en la administración pública. Así, se asegura que todos los procesos de provisión de vacantes sigan criterios de igualdad, mérito y transparencia, buscando siempre la equidad y la competitividad.
- **Política de Gestión del Talento Humano:** El Ministerio del Deporte, alineado con las Políticas Nacionales de Gestión del Talento Humano, busca fortalecer su estructura organizacional mediante la provisión de personal capacitado y competente que responda a las necesidades del sector. El plan tiene como objetivo asegurar la cobertura de vacantes de manera eficiente y efectiva, con personal altamente calificado que permita implementar las estrategias del Ministerio en el marco de la Política Pública de Deporte, Recreación, Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del país.
- **Equidad y Diversidad:** En cumplimiento con los lineamientos del Gobierno Nacional sobre Inclusión y Diversidad, el plan contempla la aplicación de principios de equidad de género, inclusión social, y no discriminación. Este enfoque también se ve reflejado en la selección de candidatos, promoviendo una representación justa de todas las poblaciones en el ámbito laboral del Ministerio.



- **Optimización de los Recursos Públicos:** En línea con la política de rendición de cuentas y la eficiencia en el uso de los recursos públicos, el plan tiene como una de sus prioridades el cumplimiento de los objetivos del Ministerio mediante la optimización en el proceso de selección y provisión del talento humano. La asignación de personal debe estar estrechamente vinculada a las necesidades operativas del Ministerio, de acuerdo con los planes sectoriales y estratégicos del país. De esta manera, se contribuye a una gestión pública más eficaz y responsable, que logre resultados concretos en la implementación de políticas públicas en el sector del deporte.

4.2. Contexto Institucional

El **Plan de Vacantes y Provisión del Recurso Humano** del Ministerio del Deporte, además de responder a los objetivos, políticas y normativas nacionales que buscan fortalecer la administración pública en su conjunto, también atiende a lo propuesto en el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 y Plan de Acción Institucional 2025, asegurando la gestión de un recurso humano competente, diverso, y comprometido con la visión estratégica del Ministerio.

Objetivo Estratégico:	Fortalecer la gestión y dirección de sector Deporte, Recreación y la Actividad física.
Programa Estratégico:	Fortalecimiento de la gestión y seguimiento institucional del Ministerio del Deporte (202300000000037)
Iniciativa Estratégica:	Establecer y mantener acciones encaminadas al cumplimiento de la gestión de apoyo institucional
Meta:	El porcentaje de cumplimiento de la meta se estipula en el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2025.
Responsable	GIT de Talento Humano

5. DIAGNOSTICO

5.1. Identificación de necesidades de planta anual

La planta de personal del Ministerio del Deporte, de acuerdo con lo establecido el Decreto 1671 del 12 de septiembre de 2019: *"Por el cual se establece la*



planta de personal del Ministerio del Deporte y se dictan otras disposiciones”, cuenta con 180 cargos de carrera y libre nombramiento así:

DESPACHO DEL MINISTRO						
No Cargos	Dependencia	Denominación Cargo	Nivel	Código	Grado	Tipo Nombramiento
1	Despacho Ministro	Ministro	Directivo	5	-	Libre Nombramiento
1	Despacho Ministro	Asesor	Asesor	1020	15	Libre Nombramiento
2	Despacho Ministro	Asesor	Asesor	1020	13	Libre Nombramiento
2	Despacho Ministro	Asesor	Asesor	1020	4	Libre Nombramiento
2	Despacho Ministro	Técnico	Técnico	3124	18	Libre Nombramiento
1	Despacho Ministro	Secretario Ejecutivo	Asistencial	4212	25	Libre Nombramiento
1	Despacho Ministro	Conductor Mecánico	Asistencial	4103	19	Libre Nombramiento
DESPACHO DEL VICEMINISTRO						
No Cargos	Dependencia	Denominación Cargo	Nivel	Código	Grado	Tipo Nombramiento
1	Despacho Viceministro	Viceministro	Directivo			Libre Nombramiento
1	Despacho Viceministro	Conductor Mecánico	Asistencial	4103	19	Carrera Administrativa

PLANTA GLOBAL						
No Cargos	Dependencia	Denominación Cargo	Nivel	Código	Grado	Tipo Nombramiento
1	Secretaría	Secretario General	Directivo	35	22	Libre Nombramiento
4	Direcciones Técnicas	Director Técnico	Directivo	100	22	Libre Nombramiento
2	Control Interno y Control Interno Disciplinario	Jefe Oficina	Directivo	137	19	Libre Nombramiento
2	Oficinas Planeación y Jurídica	Jefe Oficina Asesora	Directivo	1045	16	Libre Nombramiento
4	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	23	Carrera Administrativa
10	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	22	Carrera Administrativa



10	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	21	Carrera Administrativa
1	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	21	Libre Nombramiento
47	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	18	Carrera Administrativa
1	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	18	Libre Nombramiento
6	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	17	Carrera Administrativa
9	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	15	Carrera Administrativa
3	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	13	Carrera Administrativa
8	Donde Se Ubique	Profesional Especializado	Profesional	2028	12	Carrera Administrativa
25	Donde Se Ubique	Profesional Universitario	Profesional	2044	11	Carrera Administrativa
5	Donde Se Ubique	Profesional Universitario	Profesional	2044	10	Carrera Administrativa
1	Donde Se Ubique	Profesional Universitario	Profesional	2044	9	Carrera Administrativa
1	Donde Se Ubique	Técnico Administrativo	Técnico	3124	18	Carrera Administrativa
7	Donde Se Ubique	Técnico	Técnico	3100	18	Carrera Administrativa
2	Donde Se Ubique	Técnico	Técnico	3100	15	Carrera Administrativa
12	Donde Se Ubique	Secretario Ejecutivo	Asistencial	4210	24	Carrera Administrativa
1	Donde Se Ubique	Secretario Ejecutivo	Asistencial	4210	23	Carrera Administrativa
1	Donde Se Ubique	Auxiliar Administrativo	Asistencial	4044	16	Carrera Administrativa
5	Donde Se Ubique	Conductor Mecánico	Asistencial	4103	19	Carrera Administrativa

A continuación, se describe la situación administrativa de la Planta de Personal del Ministerio del Deporte a **corte del 31 de diciembre de 2024**.

Tabla 1: Distribución de la Planta de Personal por Nivel Jerárquico

PLANTA MINISTERIO DEL DEPORTE				
Nivel Jerárquico	No. Empleos	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento	Porcentaje
Directivo	11	0	11	6,11
Asesor	5	0	5	2,77



Profesional	130	128	2	72,22
Técnico	12	10	2	6,66
Asistencial	22	19	3	12,22
Total	180	157	23	100,00

Fuente: Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
GIT de Talento Humano

Tabla 2: Distribución de los Cargos de Carrera Administrativa

PLANTA DE PERSONAL - CARRERA ADMINISTRATIVA					
Nivel Jerárquico	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacantes	Total
Profesional	43	59	12	14	128
Técnico	5	3	2	0	10
Asistencial	1	7	7	4	19
Total	49	69	21	18	157

Fuente: Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
GIT de Talento Humano

Tabla 3: Distribución de los Cargos de Libre Nombramiento y Remoción

PLANTA DE PERSONAL - LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				
Nivel Jerárquico	Encargo	Nombrado	Vacante	Total
Directivo	0	11	0	11
Asesor	0	5	0	5
Profesional	0	2	0	2
Técnico	0	2	0	2
Asistencial	0	3	0	3
Total	3	19	1	23

Fuente: Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
GIT de Talento Humano

5.1.1. Vacantes Definitivas

Las vacantes definitivas existentes corte 31 de diciembre de 2024 se relacionan a continuación:



Deporte



Cargo	Código	Grado	No. Cargos	Naturaleza	Área
Profesional Especializado	2028	23	1	Carrera Administrativa	GIT Rendimiento Olímpico DT Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
Profesional Especializado	2028	23	1	Carrera Administrativa	GIT Servicio Integral al Ciudadano Secretaría General
Profesional Especializado	2028	22	1	Carrera Administrativa	GIT Gestión Contable Secretaría General
Profesional Especializado	2028	22	1	Carrera Administrativa	GIT Servicio Integral al Ciudadano Secretaría General
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera Administrativa	GIT de Centro de Ciencias del Deporte DT Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
Profesional Especializado	2028	18	3	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Planeación y Gestión Oficina Asesora de Planeación
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Centro de Alto Rendimiento DT Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte Aficionado DT Inspección, Vigilancia y Control
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte Profesional DT Inspección, Vigilancia y Control
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera Administrativa	GIT Actuaciones Administrativas DT Inspección, Vigilancia y Control
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Gestión Presupuestal Secretaría General
Profesional Especializado	2028	17	1	Carrera Administrativa	GIT Centro de Ciencias del Deporte DT Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
Profesional Especializado	2028	15	1	Carrera Administrativa	GIT Contratación Secretaría General



Deporte



Cargo	Código	Grado	No. Cargos	Naturaleza	Área
Profesional Especializado	2028	15	1	Carrera Administrativa	GIT Talento Humano Secretaría General
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa	GIT Infraestructura DT Recursos y Herramientas del SND
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa	GIT Gestión Contable Secretaría General
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	GIT Centro de Alto Rendimiento DT Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	GIT Actuaciones Administrativas DT Inspección, Vigilancia y Control
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte Social Comunitario DT Fomento y Desarrollo
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	GIT Recreación DT Fomento y Desarrollo
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa	GIT Contratación Secretaría General
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	GIT Talento Humano Secretaría General
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	GIT Servicio Integral al Ciudadano Secretaría General
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte Escolar DT Fomento y Desarrollo
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa	GIT Tesorería Secretaría General
Técnico	3100	18	1	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno Disciplinario
Técnico	3100	18	1	Carrera Administrativa	GIT Centro de Alto Rendimiento DT Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
Técnico	3100	18	1	Carrera Administrativa	GIT Servicio Integral al Ciudadano Secretaría General
Secretario Ejecutivo	4210	23	1	Carrera Administrativa	GIT Gestión Presupuestal Secretaría General



Nota: Se relacionan las vacantes definitivas no provistas y provistas a través de encargo o provisionalidad, teniendo en cuenta que es necesario hacer la provisión definitiva de estos cargos a través de las modalidades contempladas en la normatividad vigente.

5.1.2. Vacantes temporales

A continuación, se relaciona los siguientes cargos que se encuentran en vacancia temporal, corte 31 de diciembre de 2024:

Cargo	Código	Grado	No. Cargos	Naturaleza	Área
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera Administrativa	GIT Recreación DT Fomento y Desarrollo
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Contratación Secretaría General
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte de Rendimiento Paralímpico DT Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa	GIT CCD DT Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa	GIT Desarrollo Psicosocial DT Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa	GIT TIC's Secretaría General
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	GIT Planeación y Gestión Oficina Asesora de Planeación
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	GIT Actuaciones Administrativas DT Inspección, Vigilancia y Control
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa	GIT Laboratorio Control al Dopaje DT Recursos y Herramientas del SND
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa	DT Inspección, Vigilancia y Control



Secretario Ejecutivo	4210	24	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte Aficionado DT Inspección, Vigilancia y Control
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	Carrera Administrativa	GIT Gestión Contable Secretaria General
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	Carrera Administrativa	GIT Talento Humano Secretaria General
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	Carrera Administrativa	GIT Tesorería Secretaria General

Nota: Se relacionan las vacantes temporales no provistas, teniendo en cuenta que solo estas son sujetas de provisión a través de encargo o provisionalidad.

6. DESARROLLO DEL PLAN

6.1. Metodología

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano de la vigencia 2025 se elaboró con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Contiene la relación detallada de la planta de empleos total del Ministerio del Deporte y, la de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal que se deben proveer y que, cuentan con la apropiación y la disponibilidad presupuestal requerida.

Para su elaboración se consideró la totalidad de las vacantes definitivas que se encuentran en la planta de personal del Ministerio, es decir, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Así mismo, las vacantes temporales cuyos titulares se encontraban en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

Las vacantes definitivas serán provistas siguiendo el orden señalado en el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya, así:

1. Con las listas de elegibles que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer que remita la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC.



2. En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera del Ministerio del Deporte que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.

3. Según lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, 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.

Para el caso de los nombramientos provisionales se dispondrá al menos **el treinta por ciento (30%)** de las vacantes para realizar concurso de selección abierto, a través de los canales oficiales de la entidad, dirigido a la población en condición de discapacidad, dando cumplimiento a lo establecido en el Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015 en virtud de las reglas estipuladas en su artículo 2.2.12.2.3.

De igual forma ante las nuevas situaciones administrativas que se generen por parte de los funcionarios, se procederá remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del aplicativo SIMO, la información sobre el total de vacantes definitivas, actualizando la información, buscando consolidar la Oferta Pública de Empleos – OPEC–, para próximos concursos.

6.1.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo

Cuando se genera una vacante se registra en la base de datos, la cual es administrada por el GIT de Talento Humano, con el apoyo del profesional designado.

Se realizan estudios de encargos y se publican para el conocimiento de los servidores públicos de carrera administrativa y, para la presentación de posibles reclamaciones. Surtida esta etapa, se procede a elaborar el acto administrativo de encargo.

Se certifican los cargos en los cuales no existe personal de carrera administrativa que pueda acceder al encargo, con el fin de proceder a su provisión de manera provisional.



6.1.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo

Si existen listas de elegibles o encargos en cargos vacantes definitivos, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad. De lo contrario, se procederá como lo señala el numeral anterior, en el entretanto se provee por el sistema legalmente previsto en propiedad.

5.2. Cronograma

ACTIVIDAD	2025												2026
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1
Diseño, presentación y aprobación del Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2025													
Identificación y caracterización de vacantes definitivas y temporales													
Reporte y gestión de vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC													
Desarrollo de procesos de encargo													
Desarrollo de procesos de selección abiertos para las vacantes que pueden ser provistas a través de provisionalidad													
Vinculación de funcionarios a través de las distintas modalidades													
Seguimiento de la planta de personal													
Registro y seguimiento de indicadores del plan													
Análisis e informe de la ejecución del plan													
Desarrollo de plan de mejora													

5.3. Indicadores

Para garantizar la correcta implementación del Plan de Vacantes y Provisión del Recurso Humano en el Ministerio del Deporte, se establecen un conjunto de indicadores que permiten evaluar su desempeño de manera integral:



- Porcentaje de vacantes cubiertas respecto al total previsto:

$$\frac{\text{Vacantes Provistas}}{(\text{Total vacantes existentes} + \text{Total vacantes generadas})} * 100$$

- Tiempo promedio de cobertura de vacantes

$$\frac{\Sigma (\text{Fecha de Posesión} - \text{Fecha de creación de la vacante})}{\text{Número de vacantes cubiertas}}$$

- Porcentaje de retención del personal

$$\frac{\text{Funcionarios que permanecen en la vigencia}}{\text{Funcionarios Vinculados}} * 100$$

5.4. Seguimiento

La Secretaría General a través del GIT de Talento Humano del Ministerio del Deporte efectúa el seguimiento al Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano desarrollando las siguientes acciones:

- Planta de personal global:

El GIT de Talento Humano identifica la situación administrativa de cada cargo de la planta de personal, con esta información se realizan reportes indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, especificando el tipo de vinculación, Nivel, Código, Grado, nombre del servidor que ocupa el cargo, fecha de ingreso, fecha de encargo, asignación salarial y otros, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

- Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:

El GIT de Talento Humano lleva un control juicioso de los cargos de la Planta de Personal, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así



mismo identificar qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

- Reporte OPEC

Dentro de los términos y requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, se reportará la totalidad de la Oferta Pública de Empleos en Vacancia Definitiva a través del aplicativo SIMO.

De igual forma, alineado con los objetivos del Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional, particularmente con lo contemplado en el artículo 82 respecto a Formalización del empleo y el artículo 117 referente a la reestructuración de la Entidad, el Ministerio del Deporte se encuentra desarrollando el estudio técnico para establecimiento de una planta de personal que refleje las necesidades actuales de la Entidad y reforme la estructura de acuerdo con los nuevos desafíos del sector, además de propender por la incorporación y formalización de empleo, reduciendo la contratación directa de prestación de servicios y de apoyo a la gestión una vez se cumpla con el trámite completo de aprobación de planta de personal temporal de la Entidad.

En este sentido, el Ministerio del Deporte continuará para la vigencia 2025 el desarrollo del proceso de rediseño iniciado en la vigencia anterior, incorporando en el mismo, las acciones necesarias de seguimiento y control con miras a garantizar el perfeccionamiento del estudio técnico en concordancia con los lineamientos de la Función Pública y las necesidades propias del sector.

7. RECURSOS

Con el fin de cubrir los costos de funcionamiento de la planta de personal del Ministerio del Deporte, para la vigencia 2025, se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación por \$ 64.365.817.578 dentro de los que se encuentra contemplado el rubro de Gastos de Personal de conformidad con la Resolución 1523 del 18 de diciembre de 2024.

8. RIESGOS ASOCIADOS

- Riesgo de incumplimiento de los principios de igualdad, mérito y transparencia:

Uno de los mayores riesgos es no garantizar que los procesos de selección sean completamente transparentes y basados en el mérito, lo que podría



generar percepciones de favoritismo o discriminación. Esto podría afectar la confianza de la ciudadanía en la gestión pública y vulnerar los principios rectores establecidos en la Ley 909 de 2004 y la normativa de la Función Pública.

Mitigación: Asegurar la implementación de procesos de selección abiertos, objetivos y verificables, con la adecuada publicación de los procedimientos y resultados.

- Riesgo de no cumplir con los plazos establecidos:

El incumplimiento de los plazos establecidos para la provisión de vacantes puede afectar el funcionamiento eficiente del Ministerio, generando vacíos o sobrecarga de trabajo en las áreas correspondientes. Este riesgo es especialmente relevante en contextos donde el personal es clave para el cumplimiento de objetivos estratégicos.

Mitigación: Establecer plazos claros y responsables para cada fase del proceso, monitorear constantemente el avance y aplicar estrategias de seguimiento eficiente para prevenir retrasos.

- Riesgo de incumplimiento de la normatividad sobre inclusión y diversidad:

En el marco de las políticas de inclusión social, es fundamental que los procesos de provisión del recurso humano sean inclusivos y respeten los principios de equidad y no discriminación. De no cumplir con estos principios, se podrían presentar violaciones a derechos humanos o problemas legales relacionados con la discriminación.

Mitigación: Implementar estrategias que promuevan la inclusión y la diversidad, asegurando que todos los procesos de selección sean accesibles y justos para todas las personas, independientemente de su género, raza, orientación sexual, discapacidad u otra condición.