



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

2026



MINISTERIO DEL DEPORTE

PATRICIA DUQUE CRUZ

Ministra del Deporte

OSCAR ALBEIRO FIGUEROA MOSQUERA

Secretario General

DIEGO ARMANDO VELASQUEZ BERNAL

Coordinador GIT Talento Humano

CLAUDIA PATRICIA COMBARIZA MONROY

Profesional GIT Talento Humano

ALEJANDRA RODRIGUEZ DEL CASTILLO

Profesional GIT Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	6
2. OBJETIVOS	7
2.1. <i>Objetivo General</i>	7
2.1. <i>Objetivos Específicos</i>	7
3. ALCANCE DEL PLAN	9
4. DEFINICIONES	10
5. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO	13
6. CONTEXTO ESTRATÉGICO	18
6.1 <i>Misión Institucional</i>	18
6.2 <i>Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026</i>	18
6.3 <i>Alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG</i>	19
6.4 <i>Alineación con el Plan Estratégico Institucional 2022–2026</i>	19
6.5 <i>Alineación con el Plan Estratégico de Talento Humano 2022–2026</i>	20
6.5.1. <i>Contribución a los Objetivos del PETH</i>	21
6.6 <i>Retos estratégicos del Talento Humano para 2026</i>	22
6.7 <i>Implicaciones del Contexto para la Planeación 2026</i>	23
7. DIAGNOSTICO INTEGRAL	24
7.1. <i>Identificación de Necesidades de la Planta</i>	24

7.1.1. Vacantes Definitivas	28
7.1.2. Vacantes Temporales	30
7.2 Resultados FURAG	31
7.3 Informes de Control Interno	32
7.4 Evaluación de Planes Anteriores (2025)	32
7.5 Análisis FODA del Talento Humano	33
8. FORMULACIÓN DEL PLAN	35
8.2. Metodología	35
8.1.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo	37
8.1.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo	37
8.1.3. Metodología de Provisión a Largo Plazo	37
8.2. Cronograma	38
8.2.1. Vacantes	38
8.2.2. Previsión del Recurso Humano	39
8.3. Indicadores de Gestión y Resultado	40
8.3.1. Cumplimiento del cronograma	40
8.3.2. Tiempo promedio de provisión transitoria o definitiva.	40
8.3.3. Rotación laboral	40
8.3.4. Encargos.	40
8.3.5. Vinculación de Población Especial.	41
8.3.6. Prepensionados	41
8.4. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación	41
8.4.1. Planta de personal global:	41
8.4.2. Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:	42
8.4.3. Reportes en los Aplicativos de Gestión	42
8.4.4. Resultados de Indicadores e Informes de Gestión	43
8.5 Formatos y Herramientas de Monitoreo	44

9. Recursos Disponibles y Necesarios	46
<i>9.1. Recursos Humanos Disponibles</i>	46
<i>9.2. Recursos Financieros</i>	47
<i>9.3. Recursos Tecnológicos</i>	47
<i>9.4. Recursos Necesarios para la Ejecución del Plan</i>	47
10. Gestión de Riesgos	49

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano del Ministerio del Deporte para la vigencia 2026 constituye el instrumento técnico mediante el cual se identifican, analizan y proyectan las necesidades de personal de la Entidad, con el fin de garantizar la disponibilidad del talento humano requerido para el cumplimiento de la misión institucional y la ejecución eficiente de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

El plan se formula en cumplimiento de las disposiciones establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), y se fundamenta en el marco jurídico vigente en materia de empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y administración del talento humano, particularmente la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015. Asimismo, se articula con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, el Plan Estratégico Institucional 2022–2026 y el Plan de Acción Institucional 2025, asegurando coherencia con los objetivos sectoriales y las prioridades de gestión del Gobierno Nacional.

La elaboración del plan integra información proveniente de la planta de personal vigente, los resultados de evaluación de planes anteriores, las recomendaciones de los órganos de control, los informes de avance de la vigencia 2025, la medición FURAG, las necesidades identificadas por las dependencias, y el análisis de las vacancias definitivas y temporales presentes en la vigencia anterior. Este análisis permite realizar una proyección técnica y fundamentada para 2026.

El documento presenta una visión integral de la situación del recurso humano, identifica riesgos asociados a la provisión del personal, define metodologías de abordaje para la cobertura de vacantes y establece los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitirán verificar el cumplimiento de las acciones propuestas. Con ello, el Ministerio del Deporte fortalece su capacidad institucional, promueve el mérito como principio rector del acceso al empleo público y contribuye a la consolidación de una administración pública eficiente, ética e inclusiva.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Garantizar para la vigencia 2026 la disponibilidad y suficiencia del talento humano del Ministerio del Deporte mediante la identificación cuantitativa y cualitativa de las vacantes, la proyección de necesidades de provisión y la implementación de mecanismos de cobertura conforme a la normativa vigente, asegurando un nivel de provisión igual o superior al 90% de los empleos requeridos para la operación institucional.

2.1. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de provisión y proyectar la cobertura de vacantes para 2026, garantizando que el 100% de las vacantes definitivas sean reportadas en el SIMO y que el 100% de las vacantes temporales cuenten con el trámite de provisión transitoria.
- Alinear el Plan de Vacantes y de Previsión del Recurso Humano 2026, con el Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando coherencia entre perfiles, necesidades institucionales y capacidades requeridas.
- Asegurar que el 100% de los procesos de provisión aplicados (listas de elegibles, encargo, nombramiento provisional) cumplan los criterios de mérito, oportunidad y transparencia definidos por el DAFP y la CNSC.
- Implementar indicadores de gestión y resultado que permitan medir avances del plan, asegurando la toma de decisiones informada:
- Identificar y valorar los riesgos asociados a la disponibilidad y suficiencia del talento humano, formulando acciones de mitigación alineadas con el modelo de administración del riesgo de la entidad.
- Fortalecer la capacidad operativa del Ministerio mediante la ejecución del plan, garantizando que al finalizar la vigencia el nivel



Deporte



de provisión total de la planta sea igual o superior al 90%, conforme a los estándares de eficiencia de la gestión del talento humano en el sector público.

- Fortalecer la provisión meritocrática de los empleos públicos mediante la incorporación de elegibles del Concurso Nación 6, garantizando la transparencia, eficiencia y equidad en la gestión del talento humano.



3. ALCANCE DEL PLAN

El Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano del Ministerio del Deporte para la vigencia 2026 aplica a todos los empleos de la planta de personal de la entidad, incluyendo cargos en vacancia definitiva y temporal. Abarca la planificación, administración, seguimiento y provisión de dichos empleos, en concordancia con los lineamientos del DAFP y la CNSC, y con la normativa vigente en materia de carrera administrativa. El plan se articula con los instrumentos de planeación institucional y busca fortalecer la capacidad operativa del Ministerio mediante una gestión eficiente, ética y estratégica del talento humano.



Deporte



4. 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.).

5. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano del Ministerio del Deporte para la vigencia 2026 se fundamenta en el marco constitucional, legal y reglamentario que regula la gestión del empleo público, la administración del talento humano, la carrera administrativa y los lineamientos aplicables a la provisión de vacantes en entidades del orden nacional. Este marco define las competencias, procedimientos y criterios técnicos que orientan tanto la planificación como la ejecución del presente plan.

A continuación, se relacionan las principales disposiciones aplicables:

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 No. 000587 del 2025: *"Por la cual se establece el procedimiento para la provisión transitoria de vacantes definitivas o temporales de cargos de la planta de personal del Ministerio del Deporte, mediante encargo"*

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 adicciones 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.

Acuerdo No. CNSC 20211000020726 de la Comisión Nacional del Servicio Civil

Por el cual se modifica los artículos 1 y 4 del Acuerdo No. 20191000008736 del 06-09-2019, aclarando el procedimiento de reporte OPEC.

6. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El contexto estratégico del Ministerio del Deporte para la vigencia 2026 se configura a partir de la misión institucional, los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022–2026, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 "*Colombia Potencia Mundial de la Vida*" y los avances y brechas identificadas en la gestión del talento humano durante 2024 y 2025. Este marco permite orientar la planificación del recurso humano conforme a las necesidades misionales y a los desafíos operativos y administrativos de la Entidad.

6.1 Misión Institucional

El Ministerio del Deporte es la entidad rectora del Sistema Nacional del Deporte, encargada de formular, orientar y ejecutar la política pública en materia de deporte, actividad física y recreación. En consecuencia, requiere una planta de personal idónea, suficiente y con capacidades técnicas especializadas que aseguren el cumplimiento de los objetivos misionales y la adecuada articulación con los actores del sector en los niveles nacional, departamental y municipal.

6.2 Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026

El PND establece prioridades transversales relevantes para la planificación del talento humano:

- Fortalecimiento de la función pública y profesionalización del empleo público.
- Eficiencia administrativa y optimización de los recursos institucionales.
- Política de formalización del empleo público, orientada a reducir provisionalidades y ampliar la provisión en mérito.
- Gestión orientada a resultados y uso estratégico de la información para la toma de decisiones.
- Construcción de capacidades en entidades rectoras sectoriales para ejecución efectiva de políticas públicas.

El presente plan se alinea con estos principios, privilegiando la provisión definitiva, la profesionalización y la continuidad operativa de los procesos estratégicos y misionales.

6.3 Alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

En el marco del MIPG, el presente plan se articula especialmente con:

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en sus componentes:

- Planeación del talento humano
- Provisión
- Desarrollo de capacidades
- Gestión del desempeño
- Bienestar y clima laboral
- Gestión del conocimiento

Este plan es un instrumento técnico de esta política y orienta:

1. La suficiencia del personal requerido.
2. La planeación del relevo generacional.
3. La reducción de riesgos operativos por desabastecimiento de talento.
4. El fortalecimiento de la meritocracia.

6.4 Alineación con el Plan Estratégico Institucional 2022–2026

El Plan Estratégico Institucional – PEI 2022–2026 establece objetivos estratégicos directamente relacionados con la planificación del recurso humano, dentro de los cuales se destacan:

- Consolidar la capacidad institucional para ejecutar políticas públicas del deporte.
- Fortalecer los procesos misionales y de apoyo mediante una gestión eficiente y moderna.
- Promover la integridad y la transparencia en la gestión pública.

- Fortalecer administrativa y organizativamente el Ministerio y el Sistema Nacional del Deporte mediante programas, proyectos y acciones estratégicas que faciliten la interacción de todos los actores, con herramientas tecnológicas, asistencia y asesoría técnica, administrativa y financiera, especialmente para los entes deportivos municipales.

En este marco, la gestión del talento humano se configura como un habilitador transversal para el cumplimiento del PEI, dado que la adecuada provisión, disponibilidad y cualificación del personal permite:

- Sostener la operación administrativa y organizacional requerida para fortalecer el Sistema Nacional del Deporte.
- Garantizar que las dependencias cuenten con personal idóneo para brindar asistencia técnica, administrativa y financiera a entes territoriales y actores del sistema.
- Asegurar que los procesos de apoyo, misionales y estratégicos cuenten con talento humano suficiente para operar herramientas tecnológicas, ejecutar proyectos y desarrollar acciones articuladas con otros niveles de gobierno.
- Respalda la modernización institucional mediante una planta equipada con competencias que faciliten la interacción con actores municipales y sectoriales.

En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2026 se articula con el PEI al contribuir directamente al fortalecimiento administrativo, organizacional y operativo del Ministerio, asegurando la disponibilidad del talento requerido para materializar los programas, proyectos y servicios dirigidos al Sistema Nacional del Deporte.

6.5 Alineación con el Plan Estratégico de Talento Humano 2022–2026

El Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2026 del Ministerio del Deporte se articula de manera directa con el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2023–2026, el cual constituye el marco orientador para la administración del ciclo de vida del servidor público y para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento

Humano en el modelo MIPG. Esta alineación asegura coherencia técnica, integralidad y cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con las rutas de creación de valor definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.5.1. Contribución a los Objetivos del PETH

El Plan de Vacantes 2026 aporta al cumplimiento de los objetivos del PETH de la siguiente manera:

Fortalecimiento del ciclo de vida laboral (ingreso, permanencia y retiro):

El análisis de la planta, la identificación de necesidades de personal, la programación de provisiones y las estrategias de optimización de puestos de trabajo aportan directamente al objetivo general del PETH y a sus objetivos específicos de admisión, permanencia y desarrollo de los servidores.

Enfoque en la gestión por competencias

La identificación y priorización de vacantes se fundamenta en el Manual Específico de Funciones y Competencias, cumpliendo con el enfoque de mérito previsto en el PETH y en MIPG. Esto incluye la verificación de perfiles, requisitos y competencias para asegurar la idoneidad del personal requerido.

Contribución a las Rutas de Creación de Valor del Talento Humano

El Plan de Vacantes aporta especialmente a:

- Ruta de la Felicidad: Garantiza cargas laborales equilibradas y entornos de trabajo adecuados al mantener personal suficiente para la operación.
- Ruta del Crecimiento: Optimiza el liderazgo y el desarrollo del talento humano mediante la provisión adecuada de los cargos misionales y estratégicos.
- Ruta del Servicio: Contribuye a la atención de ciudadanos a través de la disponibilidad oportuna de personal capacitado y suficiente.
- Ruta de la Calidad: Facilita el cumplimiento de procedimientos, estándares y registros de gestión humana.

- Ruta del Análisis de Datos: Usa información estadística, SIGEP, cargas laborales y proyecciones para un análisis técnico.

Cumplimiento de las Recomendaciones del FURAG y Autodiagnósticos GETH

El plan responde a recomendaciones clave como:

- Garantizar perfiles ajustados a misión y proyectos.
- Programar la provisión oportuna de empleos vacantes.
- Asegurar la aplicación de criterios de mérito en los procesos de selección (CNSC).
- Fortalecer prácticas de inclusión y diversidad.
- Mejorar la gestión del retiro, encargo e incorporación de elegibles.

Alineación con Programas Transversales del PETH

El Plan de Vacantes se articula con los programas estratégicos del PETH:

- Plan de Capacitación: Se proyectan necesidades de formación de acuerdo con los cambios en estructura y provisión.
- Plan de Bienestar e Incentivos: El dimensionamiento adecuado de la planta contribuye al equilibrio laboral y clima organizacional.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: La correcta ocupación de cargos reduce riesgos psicosociales y cargas excesivas.
- Plan de Integridad: Asegura transparencia y publicidad en las provisiones, en línea con la política de integridad.

Al anticipar necesidades de talento, el plan contribuye al logro de los resultados estratégicos y operativos proyectados para el año 2026.

6.6 Retos estratégicos del Talento Humano para 2026

Con base en el contexto institucional, normativo y operativo, se identifican los siguientes retos:

1. Aumentar la provisión definitiva de empleos para garantizar estabilidad del personal y continuidad en los procesos misionales.
2. Reducir la dependencia de encargos prolongados, ajustándolos a criterios de mérito y perfiles requeridos.

3. Alinear capacidades del personal con las necesidades estratégicas del Ministerio, especialmente en áreas técnicas.
4. Fortalecer la oportunidad y calidad del análisis de vacantes, garantizando integridad de la información.
5. Mitigar riesgos operativos derivados de vacancias críticas, especialmente en áreas misionales y de control.
6. Asegurar la articulación entre planeación institucional y planeación del talento humano, mejorando la trazabilidad y el seguimiento.

6.7 Implicaciones del Contexto para la Planeación 2026

El contexto estratégico determina que el Plan de Vacantes 2026 debe:

- Orientarse a cubrir necesidades reales y verificables.
- Priorizar la provisión en mérito derivada del Proceso Nación 6 y otros procesos de selección.
- Efectuar una lectura técnica de la movilidad laboral esperada para 2026.
- Garantizar que los empleos esenciales para la operación cuenten con estrategias de provisión oportunas.
- Integrar análisis de resultados, riesgos, cargas y capacidades organizacionales.
- Asegurar continuidad, eficiencia y calidad en la prestación del servicio público.

7. DIAGNOSTICO INTEGRAL

El diagnóstico integral constituye la base técnica del Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2026. A partir del análisis de información cuantitativa y cualitativa de la planta de personal, de los resultados institucionales, de la gestión del talento humano en 2024–2025 y de la normativa vigente, se identifican las necesidades de personal, brechas, riesgos y elementos críticos que orientan la proyección para la vigencia 2026.

7.1. Identificación de Necesidades de la Planta

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	Asesor	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



Deporte

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 2025**.

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	9	0	9	5,00%
Asesor	7	0	7	3,88%
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 2025 - 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	33	71	17	7	128
Técnico	4	4	2	0	10
Asistencial	2	7	10	0	19
Total	39	82	29	7	157

Fuente: Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025 - 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	2	7	0	9
Asesor	0	7	0	7
Profesional	0	2	0	2
Técnico	0	0	2	2
Asistencial	0	3	0	3
Total				23

Fuente: Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025 - GIT de Talento Humano

7.1.1. Vacantes Definitivas

Las vacantes definitivas existentes corte 32 de diciembre de 2025 se relacionan a continuación:

Tabla 4: Listado de Empleos en Vacancia Definitiva

Cargo	Código	Grado	No. Cargos	Naturaleza	Área	Situación
Director Técnico	0100	22	2	Libre Nombramiento	Despacho Ministra del Deporte	2 En encargo
Técnico Administrativo	3124	18	2	Libre Nombramiento	Despacho Ministra del Deporte	2 Sin proveer
Profesional Especializado	2028	23	1	Carrera Administrativa	GIT Talento y Reserva Deportiva	En encargo
Profesional Especializado	2028	23	1	Carrera Administrativa	GIT Servicio Integral al Ciudadano	En encargo

Cargo	Código	Grado	No. Cargos	Naturaleza	Área	Situación
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera Administrativa	Oficina de Control Interno	1 En encargo 1 Provisional
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	D. Posicionamiento y Liderazgo Deportivo	En encargo
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte Profesional	En encargo
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera Administrativa	GIT Actuaciones Administrativas	1 Sin proveer 1 En encargo
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Contratación	Provisional
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Gestión Presupuestal	En encargo
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Gestión Administrativa	En encargo
Profesional Especializado	2028	15	2	Carrera Administrativa	GIT Talento Humano	2 Provisional
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa	GIT Desarrollo Psicosocial	Provisional
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa	GIT Gestión Contable	Provisional
Profesional Universitario	2024	11	1	Carrera Administrativa	GIT Planeación y Gestión	En encargo
Profesional Universitario	2024	11	1	Carrera Administrativa	GIT Recreación	En encargo
Profesional Universitario	2024	11	1	Carrera Administrativa	GIT Centro de Alto Rendimiento	En encargo
Profesional Universitario	2024	11	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte Aficionado	Provisional
Profesional Universitario	2024	11	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte Profesional	Provisional
Profesional Universitario	2024	11	2	Carrera Administrativa	GIT Contratación	1 En encargo 1 Provisional

Cargo	Código	Grado	No. Cargos	Naturaleza	Área	Situación
Profesional Universitario	2024	11	1	Carrera Administrativa	GIT Talento Humano	Provisional
Profesional Universitario	2024	10	1	Carrera Administrativa	GIT Deporte Aficionado	Provisional
Profesional Universitario	2024	10	1	Carrera Administrativa	GIT Tesorería	Provisional
Técnico	3100	18	1	Carrera Administrativa	Oficina Control Interno Disciplinario	En encargo
Técnico	3100	18	1	Carrera Administrativa	GIT Centro de Alto Rendimiento	En encargo
Técnico	3100	18	1	Carrera Administrativa	GIT Servicio Integral al Ciudadano	En encargo

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.

7.1.2. Vacantes Temporales

A continuación, se relaciona los siguientes cargos que se encuentran en vacancia temporal, corte 31 de diciembre de 2025:

Tabla 5: Listado de Empleos en Vacancia Temporal

Cargo	Código	Grado	No. Cargos	Naturaleza	Área
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera Administrativa	GIT Servicio Integral al Ciudadano
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Servicio Integral al Ciudadano
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT Gestión Contable

Cargo	Código	Grado	No. Cargos	Naturaleza	Área
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa	GIT Centro de Ciencias del Deporte
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera Administrativa	GIT TICS
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa	D. Inspección, Vigilancia y Control

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

7.2 Resultados FURAG

En la medición del FURAG 2024, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano evidenció:

Debilidades relevantes

- Inconsistencias en el análisis de brechas entre necesidades y disponibilidad del personal.
- Condiciones de provisión prolongada por encargo o provisionalidad.
- Insuficiente articulación entre la planeación institucional y la planeación del talento humano.
- Ausencia de indicadores oportunos sobre provisión y movilidad laboral.

Fortalezas

- Cumplimiento del reporte de vacantes en OPEC.
- Uso adecuado de los procedimientos de provisión definidos por el DAFP.
- Actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Los hallazgos del FURAG constituyen un insumo prioritario que orienta mejoras del plan 2026.

7.3 Informes de Control Interno

Los informes de la Oficina de Control Interno, identifican:

Hallazgos recurrentes

1. Necesidad de mejorar la trazabilidad de las decisiones de provisión, especialmente en encargos.
2. Demoras en algunos procesos de provisión, afectando la continuidad operativa.
3. Dependencia prolongada de provisionalidades mientras avanzan procesos de selección.
4. Necesidad de fortalecer la evaluación del impacto del plan de vacantes sobre el desempeño institucional.

Recomendaciones clave

- Mejorar mecanismos de seguimiento al plan.
- Verificar perfiles y competencias previo a encargos.
- Ajustar el plan con base en cargas reales de trabajo.

Estas recomendaciones se integran como criterios en la formulación del plan 2026.

7.4 Evaluación de Planes Anteriores (2025)

La evaluación del Plan de Vacantes 2025, muestra:

Logros

- Actualización y reporte oportuno de vacantes.
- Consolidación de información de planta y situaciones administrativas.
- Progreso en la provisión definitiva a través del Proceso Nación 6.
- Vinculación de población en condición de discapacidad.
- Oportunidad de mejora laboral a través de encargos

Brechas identificadas

1. Vacantes definitivas sin provisión definitiva, a la espera de listas de elegibles.
2. Limitaciones en el sistema de seguimiento y trazabilidad
3. Tiempos de espera en instancias externas para empleos de libre nombramiento y remoción

Implicaciones para la vigencia 2026

- Incorporación del indicador de tiempo promedio de cobertura de vacantes.
- Fortalecimiento del sistema de información de gestión del talento humano.
- Capacitación técnica al equipo responsable del proceso.
- Articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la reserva de plazas y planeación de provisión de las vacantes existentes.

7.5 Análisis FODA del Talento Humano

Fortalezas <ul style="list-style-type: none"> • Planta de personal técnicamente capacitada. • Avances significativos en provisión mediante procesos de selección. • Manual de Funciones actualizado y articulado con competencias laborales. 	Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> • Provisión definitiva a través del Proceso Nación 6. • Fortalecimiento del Sistema Nacional del Deporte impulsado por el PND. • Desarrollo de capacidades vía capacitación sectorial y SIGEP II.
Debilidades	Amenazas



Deporte



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Vacancias críticas que afectan la operación misional.• Encargos prolongados y provisionalidades.• Limitada capacidad administrativa en algunas áreas de apoyo.• Brechas de talento en áreas técnicas especializadas | <ul style="list-style-type: none">• Posible retraso en procesos de selección nacionales.• Riesgos operativos por vacancias en empleos misionales.• Alta carga laboral en proyectos sectoriales sin disponibilidad inmediata de personal. |
|--|--|

8. FORMULACIÓN DEL PLAN

La formulación del Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2026 se basa en la integración de los insumos diagnósticos, las necesidades de la Entidad, la normativa vigente y los lineamientos del DAFP. Para ello se adopta una metodología estructurada que permite identificar necesidades, definir estrategias de provisión, establecer indicadores y garantizar seguimiento y mejora continua del proceso.

8.2. Metodología

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano se desarrolla siguiendo 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.

Se considera 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 del treinta por ciento (30%) de las vacantes para adelantar procesos de selección abiertos, mediante los canales oficiales de la entidad, dirigidos a población en condición de discapacidad, en cumplimiento de lo establecido en el Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015 y en virtud de las reglas estipuladas en el artículo 2.2.12.2.3.

Así mismo, el Ministerio del Deporte garantizará la inclusión de jóvenes entre 18 y 28 años en dichos procesos, conforme a lo dispuesto en el Decreto 2365 de 2019, que promueve el acceso de jóvenes al empleo público bajo criterios de transparencia, mérito e igualdad. De igual manera, se dará cumplimiento a los lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para promover el enfoque diferencial, la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades, la diversidad, y la participación de grupos subrepresentados, de acuerdo con la Guía de Inclusión Laboral y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Estas disposiciones se integrarán en los procesos de provisión con el fin de garantizar el mérito, la igualdad de oportunidades, la inclusión y el fortalecimiento del talento humano bajo criterios de transparencia y responsabilidad social institucional.

De igual forma, ante las nuevas situaciones administrativas que se generen por parte de los funcionarios, se procederá a remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del aplicativo SIMO, la información correspondiente al total de vacantes definitivas, garantizando su actualización oportuna y la consolidación de la Oferta Pública de Empleos –OPEC– para los próximos concursos de méritos.

Así mismo, y en articulación con la CNSC, el Ministerio del Deporte **dispondrá al menos el diez por ciento (10%) de las vacantes definitivas como plazas reservadas para la vinculación de personas en condición de discapacidad**, en cumplimiento de la normatividad vigente (Ley 1618 de 2013, Decreto 2011 de 2017, Decreto 1083 de 2015) y en coherencia con el enfoque de inclusión, accesibilidad y no discriminación adoptada por la Entidad. Esta medida busca promover la igualdad de oportunidades, fortalecer la participación laboral de grupos históricamente subrepresentados y materializar el compromiso institucional con la diversidad y la inclusión en el empleo público.

8.1.1. 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.

8.1.2. 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.

8.1.3. Metodología de Provisión a Largo Plazo

La provisión a largo plazo se orienta a garantizar que los empleos de carácter permanente del Ministerio del Deporte sean provistos mediante concurso de mérito, en coordinación con la Comisión Nacional del

Servicio Civil – CNSC, asegurando así la estabilidad institucional y la disponibilidad del talento humano requerido para el cumplimiento de la misión. Esta metodología integra análisis de proyección, programación estratégica y articulación interinstitucional para anticipar las necesidades de personal y gestionar oportunamente su provisión definitiva.

8.2. Cronograma

A continuación, el cronograma institucional para la ejecución del plan:

8.2.1. Vacantes

ACTIVIDAD	2026												27
	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 2026													
Identificación y caracterización de vacantes definitivas y temporales													
Reporte y gestión de vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC													
Seguimiento de la planta de personal													
Actualización Aplicativos de Control													
Registro y seguimiento de indicadores del plan													
Análisis e informe de la ejecución del plan													
Desarrollo de plan de mejora													

8.2.2. Previsión del Recurso Humano

ACTIVIDAD	2026												27
	1	2	3	1	2	6	1	2	9	1	2	12	1
Diseño, presentación y aprobación del Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2026													
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													
Actualización Aplicativos de Control													
Registro y seguimiento de indicadores del plan													
Análisis e informe de la ejecución del plan													
Desarrollo de plan de mejora													

8.3. Indicadores de Gestión y Resultado

Los siguientes indicadores permiten medir avance, oportunidad y efectividad del Plan 2026:

8.3.1. Cumplimiento del cronograma

- **Fórmula:** Actividades ejecutadas según cronograma / Total actividades programadas $\times 100$
- **Meta 2026:** $\geq 95\%$
- **Periodicidad:** Mensual

8.3.2. Tiempo promedio de provisión transitoria o definitiva.

- **Fórmula:** Días promedio entre fecha de vacancia y fecha de provisión
- **Meta 2026:** ≤ 60 días hábiles
- **Periodicidad:** Trimestral

8.3.3. Rotación laboral

- **Fórmula:** Número de situaciones administrativas que generen vacancia / Total de planta $\times 100$
- **Periodicidad:** Semestral

8.3.4. Encargos.

- **Fórmula:** Número de encargos otorgados / Total de vacantes $\times 100$
- **Periodicidad:** Trimestral

8.3.5. Vinculación de Población Especial.

- **Fórmula:** Número de personas pertenecientes a grupos priorizados / Total de vinculaciones × 100
- **Meta 2026:** ≥ 30%
- **Periodicidad:** Mensual

8.3.6. Prepensionados

- **Fórmula:** Número de servidores en etapa de prepensión / Total de servidores de planta × 100
- **Periodicidad:** Semestral

Además, se complementa con una fórmula proyectiva operativa:

- **Formula:** Servidores con 0–3 años para cumplir requisitos de pensión × Probabilidad de retiro

Donde la probabilidad de retiro se estima así:

- 0–1 año → 50%
- 1–2 años → 30%
- 2–3 años → 20%

(Estos valores son estándar para predicción según Función Pública y comportamiento estadístico del sector público.)

8.4. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

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:

8.4.1. 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 decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

8.4.2. 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.

8.4.3. Reportes en los Aplicativos de Gestión

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano realiza el registro y actualización de la información de la planta de personal en los aplicativos oficiales, garantizando oportunidad, trazabilidad y veracidad de los datos reportados.

En cumplimiento de las disposiciones normativas, las vacantes definitivas generadas en la Entidad se registran en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad que origine la vacancia. Este reporte permite iniciar, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, los procedimientos de selección correspondientes para la provisión definitiva con base en el mérito.

Así mismo, el Ministerio del Deporte realiza la actualización mensual del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, incorporando todas las novedades relacionadas con la gestión del talento humano, incluidas:

- Vinculaciones
- Desvinculaciones

- Encargos
- Comisiones
- Vacancias temporales y definitivas
- Cambios en la situación administrativa
- Movimientos internos
- Actualización de perfiles y competencias

La actualización periódica de estos aplicativos garantiza la consistencia de la información institucional, facilita los procesos de planeación de talento humano y cumple los estándares del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en materia de reporte y transparencia de la gestión pública.

8.4.4. Resultados de Indicadores e Informes de Gestión

El seguimiento y evaluación del Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2026 se realizará mediante la medición periódica de los indicadores definidos y la elaboración de informes de gestión que permitan valorar el avance, identificar brechas y adoptar acciones de mejora continua.

El seguimiento se formalizará mediante los siguientes informes institucionales:

- **Informe semestral del Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano**, que consolida avances, dificultades, vacantes generadas y provisiones ejecutadas.
- **Informe trimestral de indicadores de talento humano**, que recopila los resultados de los indicadores definidos y su tendencia.
- **Reportes a Función Pública**, cuando sea requerido, sobre provisión de empleo, vacantes, encargos y cumplimiento de lineamientos nacionales.
- **Alertas tempranas internas**, emitidas cuando los indicadores reflejen riesgo de vacancia crítica, retrasos en provisiones o incumplimientos de reporte.

La consolidación y análisis de estos indicadores e informes permitirá medir el desempeño del plan, identificar brechas en la gestión de empleo público y garantizar la toma de decisiones basada en datos, en concordancia con los componentes de evaluación y mejora del MIPG.

8.5 Formatos y Herramientas de Monitoreo

La ejecución y el seguimiento del Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2026 se soportan en un conjunto de acciones y herramientas que permiten registrar, consolidar y analizar la información relacionada con la administración de la planta de personal. Estos instrumentos garantizan trazabilidad, oportunidad y calidad en los datos, facilitando la toma de decisiones y el reporte a los organismos de control y a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- 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 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.

- SIGEP II – Sistema de Información y Gestión del Empleo Público:



El SIGEP II, es la plataforma oficial del Departamento Administrativo de la Función Pública que administra el ciclo de vida del empleo público, En el SIGEP II, se realiza el registro y actualización de todas las novedades del personal; actualiza y verifica los perfiles, requisitos y datos de los empleos; valida la información reportada por los servidores públicos; administra la estructura organizacional y la relación de la planta de personal; genera reportes institucionales para efectos de planeación y control; y garantiza la integridad, consistencia y oportunidad de la información registrada en el sistema.

- SIMO – Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad:

El SIMO es la plataforma oficial de la **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)** utilizada para administrar los concursos de mérito y gestionar la Oferta Pública de Empleos (OPEC). Allí, el Grupo de Talento Humano registra las vacantes definitivas dentro del plazo legal establecido; actualiza la Oferta Pública de Empleos –OPEC–; realiza seguimiento a las convocatorias adelantadas por la CNSC; atiende requerimientos técnicos y administrativos de la Comisión; valida información relacionada con requisitos y perfiles ofertados; gestiona la remisión e incorporación de elegibles; y asegura la trazabilidad y transparencia de los procesos de selección por mérito.

9. Recursos Disponibles y Necesarios

El desarrollo del Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2026 requiere la identificación precisa de los recursos institucionales con los que cuenta el Ministerio del Deporte y aquellos que se requieren para garantizar la adecuada ejecución de las actividades de planeación, provisión, seguimiento y evaluación del talento humano. Este análisis permite asegurar la sostenibilidad del proceso, optimizar el uso de los recursos existentes y anticipar necesidades para una gestión eficiente del empleo público.

9.1. Recursos Humanos Disponibles

El Ministerio del Deporte dispone de un equipo técnico adscrito al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, responsable de la administración del empleo público y del seguimiento a la planta de personal. Este equipo cuenta con capacidades en:

- Gestión y análisis de vacantes.
- Aplicación normativa en empleo público, carrera administrativa y provisión.
- Manejo de los aplicativos SIGEP II, SIMO y sistemas documentales.
- Elaboración de informes, indicadores y proyecciones.
- Soporte técnico a procesos de selección y articulación con la CNSC.

Si bien el talento humano existente permite la operación del proceso, se identifican necesidades de fortalecimiento en análisis de datos, gestión de información, seguimiento de convocatorias y carga operativa durante procesos masivos de provisión.

9.2. Recursos Financieros

El plan se ejecuta con cargo al presupuesto de funcionamiento, particularmente en las apropiaciones destinadas a:

- Provisión de cargos en vacancia definitiva mediante concurso de mérito.
- Atención a requerimientos asociados a listas de elegibles y trámites con la CNSC.
- Capacitación para el equipo de talento humano en normatividad, aplicativos y técnicas de análisis.

Las necesidades financieras adicionales dependerán de la cantidad de vacantes proyectadas, la participación del Ministerio en convocatorias nacionales y la demanda operativa de los procesos de selección.

9.3. Recursos Tecnológicos

El Ministerio dispone de herramientas tecnológicas institucionales que soportan la gestión del empleo público:

- **SIGEP II:** administración de la planta, actualización de novedades y verificación de perfiles.
- **SIMO:** registro de vacantes definitivas y actualización de la OPEC ante la CNSC.
- **Sistema de Gestión Documental Institucional:** radicación, archivo y trazabilidad de actos administrativos.
- **Herramientas analíticas internas (Excel u otras):** consolidación de bases de datos, elaboración de proyecciones, reportes e informes.

Estas herramientas garantizan trazabilidad, integridad de la información y cumplimiento de los estándares de transparencia y mérito exigidos para la administración del talento humano.

9.4. Recursos Necesarios para la Ejecución del Plan

Con el fin de fortalecer la capacidad institucional y asegurar el cumplimiento de los objetivos del plan, se identifican los siguientes recursos necesarios:



Deporte



- **Fortalecimiento técnico del equipo humano** en análisis de datos, proyección de vacancias, seguimiento a concursos y administración de aplicativos.
- **Capacitación continua** en normativa de empleo público, actualización del Decreto 1083, manuales del DAFP y lineamientos de provisión.
- **Gestión oportuna de recursos presupuestales** que permitan atender procesos de provisión definitivos, estudios técnicos y requerimientos derivados de convocatorias de mérito.
- **Actualización permanente del Manual de Funciones y Competencias**, para garantizar coherencia con la provisión definitiva y los perfiles exigidos por la CNSC.
- **Fortalecimiento del soporte tecnológico**, especialmente para el manejo simultáneo de altos volúmenes de información y novedades.

10. Gestión de Riesgos

La Gestión de Riesgos del Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano 2026 se desarrolla en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema de Control Interno y la Matriz de Riesgos de Gestión y de Información del proceso de Gestión del Talento.

Los riesgos contemplados en este plan se derivan del análisis integral del proceso y se articulan plenamente con los riesgos ya registrados en la matriz institucional, garantizando consistencia, trazabilidad y alineación con la política de administración del riesgo establecida para la Entidad.

- 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.