



Deporte



Estudio Técnico

de Modificación Integral del Manual de
Funciones y Competencias Laborales

GIT Talento Humano

Ministerio del Deporte - Septiembre de 2026



1. Introducción

El presente Estudio Técnico de Modificación Integral del Manual de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio del Deporte se elabora como un instrumento estratégico de gestión administrativa, orientado a garantizar la adecuada organización del talento humano y a fortalecer la prestación del servicio público, en concordancia con los fines esenciales del Estado.

Este ejercicio se fundamenta en lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política, conforme al cual la función administrativa debe desarrollarse al servicio de los intereses generales y bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, asegurando la coordinación de las actuaciones administrativas y la correcta ejecución de las funciones públicas. En este sentido, la actualización del Manual de Funciones se constituye en un mecanismo esencial para materializar dichos principios, mediante la adecuada definición de responsabilidades, competencias y perfiles laborales.

De igual manera, el estudio atiende los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en las guías metodológicas para la adopción y modificación de manuales de funciones y competencias laborales, consolidándose como una herramienta que permite armonizar la estructura organizacional con las necesidades reales del servicio, bajo criterios técnicos, objetivos y verificables.

En el marco institucional, se toma como referencia el Decreto 1671 de 2019, mediante el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte, reconociendo la necesidad de revisar y ajustar las funciones asignadas a los empleos existentes, a fin de asegurar su coherencia con la evolución de las políticas públicas del sector deporte, la dinámica organizacional y los desafíos de la gestión pública contemporánea.

Adicionalmente, este estudio se alinea con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en especial con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, que reconoce a las personas como el activo más importante de la entidad y exige el desarrollo de acciones integrales orientadas a fortalecer sus capacidades, desempeño y bienestar. En este contexto, la actualización del Manual de Funciones se convierte en un elemento clave para garantizar la adecuada articulación entre los objetivos institucionales y las competencias requeridas del talento humano.



Asimismo, se evidencian factores organizacionales que hacen necesaria esta revisión, los cuales trascienden la alta rotación del personal derivada tanto de las dinámicas propias del sistema de carrera administrativa como de las movilidades internas y externas. En efecto, se identifican elementos estructurales relacionados con la necesidad de mayor flexibilidad en la gestión de la planta de personal, así como vacíos en la diferenciación de funciones, niveles de responsabilidad y grados de experticia, lo que limita la adecuada asignación de cargas laborales y la corresponsabilidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Adicionalmente, se observa que, si bien se han adelantado diecisiete (17) modificaciones parciales al Manual de Funciones, las cuales han respondido a necesidades coyunturales del servicio, dichas intervenciones no han obedecido a una visión integral y sistémica del instrumento, generando riesgos de dispersión, inconsistencias y falta de articulación entre los diferentes empleos y procesos institucionales. Esta situación evidencia la necesidad de una revisión estructural del manual en su conjunto, que permita consolidar un enfoque homogéneo, coherente y alineado con las políticas del sector deporte, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y las exigencias actuales de la gestión pública.

En este contexto, se hace indispensable una redefinición clara, coherente y actualizada de las funciones y competencias laborales, que contribuya no solo a mejorar los procesos de vinculación, permanencia y retiro, sino también a fortalecer la eficiencia organizacional, la gestión por resultados y la generación de valor público. El presente estudio se construye a partir de una metodología rigurosa y un análisis técnico profundo, orientado a identificar las brechas existentes entre la estructura funcional actual y las necesidades del servicio, permitiendo proponer ajustes que contribuyan a optimizar la gestión institucional, fortalecer la eficiencia administrativa y mejorar la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía.

En consecuencia, la modificación integral del Manual de Funciones y de Competencias Laborales no solo responde a una exigencia normativa, sino que constituye una decisión estratégica orientada a fortalecer la gestión del talento humano y la generación de valor público.



2. Marco Normativo Y Fundamento Jurídico

El presente Estudio Técnico de Modificación Integral del Manual de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio del Deporte se sustenta en un marco normativo robusto que regula la función pública, la organización administrativa y la gestión del talento humano, el cual orienta la estructuración, actualización y articulación de los instrumentos de gestión institucional.

- **Fundamento Constitucional**

La Constitución Política de Colombia establece los principios y mandatos que rigen la función administrativa y el empleo público. En particular, el artículo 122 dispone que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o en el reglamento, lo cual constituye el fundamento directo de los manuales de funciones como instrumento obligatorio de organización administrativa.

Por su parte, el artículo 209 consagra que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, lo que implica la necesidad de definir de manera clara, coherente y actualizada las funciones y responsabilidades de los servidores públicos.

- **Normas sobre empleo público y carrera administrativa**

La Ley 909 de 2004 regula el sistema de empleo público y la carrera administrativa, estableciendo que la gestión del talento humano debe orientarse por los principios de mérito, eficiencia y profesionalización del servicio público, promoviendo estructuras organizacionales que garanticen la adecuada asignación de funciones y competencias.

Asimismo, la Ley 1960 de 2019 introduce ajustes al sistema de carrera administrativa, fortaleciendo la gestión del talento humano y la necesidad de alinear los perfiles laborales con los requerimientos institucionales.

Adicionalmente, la Ley 489 de 1998 establece las reglas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, reconociendo la importancia de adoptar mecanismos que permitan mejorar la eficacia administrativa y la coordinación institucional.

- **Normativa reglamentaria del sector Función Pública**

El Decreto 1083 de 2015, como Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, constituye el principal referente normativo en materia de gestión del empleo público, estableciendo las disposiciones relativas a la



administración del talento humano, la estructura de los empleos públicos y la adopción de manuales de funciones y competencias laborales.

En complemento, el Decreto 770 de 2005 y el Decreto 785 de 2005 regulan el sistema de funciones, requisitos y clasificación de los empleos públicos, proporcionando los criterios para la diferenciación de niveles, grados y responsabilidades, lo cual resulta esencial para estructurar manuales de funciones coherentes y técnicamente sustentados. [serviciocivil.gov.co]

- **Lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha expedido directrices y guías metodológicas para la elaboración y modificación de manuales de funciones y competencias laborales, en las cuales se establece que dichos instrumentos deben:

- I. Responder a las necesidades reales del servicio.
- II. Garantizar coherencia entre funciones, requisitos y competencias.
- III. Articularse con los procesos institucionales.
- IV. Actualizarse de manera permanente en función de la dinámica organizacional.

En particular, la Circular Externa 100-001 de 2020 refuerza la importancia de mantener actualizados los manuales de funciones como un elemento clave para la gestión eficiente del talento humano y el fortalecimiento institucional.

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**

El Decreto 1499 de 2017 adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual constituye el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar y evaluar la gestión de las entidades públicas, con el propósito de generar resultados que atiendan las necesidades de la ciudadanía.

Dentro de este modelo, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano reconoce a las personas como el eje central de la gestión pública, promoviendo el desarrollo de capacidades institucionales, el fortalecimiento del desempeño y la alineación del talento humano con los objetivos estratégicos de la entidad.

En este sentido, el MIPG busca fortalecer el liderazgo, optimizar la operación institucional y mejorar la eficiencia administrativa, lo que exige la



existencia de instrumentos organizacionales claros y actualizados, como el Manual de Funciones.

- **Normativa sectorial e institucional**

En el marco del presente estudio técnico, resulta pertinente destacar que el Decreto 1671 de 2019, mediante el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte, constituye el principal referente normativo para la revisión, ajuste y actualización de las funciones y competencias laborales, en la medida en que define la estructura organizacional sobre la cual se soporta la distribución de los empleos de la entidad.

En concordancia con este marco, la Resolución No. 000881 del 4 de agosto de 2020 y sus modificaciones han permitido la actualización progresiva del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, garantizando la alineación entre la estructura organizacional y los objetivos misionales del sector.

En este sentido, se destacan las Resoluciones No. 000786 del 27 de mayo de 2021; 001051 del 1 de septiembre de 2022; 001674 del 26 de diciembre de 2022; 000169 del 27 de febrero de 2023; 000548 del 9 de junio de 2023; 000844 y 000865 del 23 y 28 de agosto de 2023, respectivamente; 001348 del 7 de diciembre de 2023; 000374 del 23 de mayo de 2024; 000993 del 12 de noviembre de 2024; 000063 del 12 de febrero de 2025; 000403 del 16 de junio de 2025; 000622 del 19 de agosto de 2025; 000784 del 10 de octubre de 2025; 001289 del 30 de diciembre de 2025; 000118 del 9 de febrero de 2026 y 000402 del 11 de mayo de 2026, las cuales evidencian un proceso continuo de actualización normativa.

No obstante, se identifica la necesidad de avanzar hacia la unificación y sistematización de este marco normativo, con el fin de facilitar su aplicación, fortalecer la coherencia institucional y optimizar los procesos de gestión del talento humano.

En este contexto, el conjunto de disposiciones refleja una dinámica institucional orientada a la mejora continua, la modernización de la gestión pública y la optimización del talento humano, consolidando un marco normativo robusto, coherente y adaptable, que responde a las exigencias del servicio público y contribuye al fortalecimiento de la gestión del sector deporte.



3. Justificación Técnica

El presente Estudio Técnico de Modificación Integral del Manual de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio del Deporte se justifica en la necesidad institucional de fortalecer la coherencia, eficiencia y capacidad operativa de la entidad, mediante la actualización estructural de uno de sus principales instrumentos de gestión del talento humano.

En primer lugar, desde una perspectiva constitucional y administrativa, la obligación de contar con funciones claramente definidas para los empleos públicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política, así como la necesidad de garantizar la adecuada prestación del servicio bajo los principios consagrados en el artículo 209, impone a las entidades públicas el deber permanente de revisar y ajustar sus instrumentos organizacionales. En este sentido, el Manual de Funciones no constituye un documento estático, sino un instrumento dinámico que debe responder a la evolución de las necesidades institucionales y a las exigencias de la gestión pública contemporánea.

En segundo lugar, desde el punto de vista del sistema de empleo público, la gestión del talento humano orientada por el mérito, la eficiencia y la profesionalización, tal como lo establecen las disposiciones vigentes, requiere la existencia de estructuras funcionales coherentes, actualizadas y alineadas con los propósitos misionales de la entidad. La adecuada definición de funciones, competencias y requisitos se convierte así en un elemento determinante para garantizar procesos efectivos de vinculación, permanencia y evaluación del desempeño, así como para promover la corresponsabilidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ahora bien, en el contexto específico del Ministerio del Deporte, se evidencia que, si bien se han realizado diecisiete (17) modificaciones parciales al Manual de Funciones desde el año 2020, dichas intervenciones han respondido a necesidades puntuales y coyunturales, careciendo de una visión integral, sistémica y articulada. Esta situación ha generado riesgos asociados a la dispersión normativa, la existencia de posibles inconsistencias en la definición de funciones, así como dificultades en la interpretación y aplicación homogénea del instrumento al interior de la entidad.

Adicionalmente, el análisis institucional permite identificar la persistencia de vacíos en la diferenciación de funciones, niveles de responsabilidad y grados de experticia entre empleos, lo que limita la adecuada asignación de cargas laborales y afecta la eficiencia en la ejecución



de los procesos. De igual forma, se evidencian necesidades de mayor flexibilidad en la gestión de la planta de personal, en concordancia con la dinámica organizacional y los cambios en las políticas públicas del sector deporte.

En este mismo sentido, la relación entre la estructura organizacional definida mediante el Decreto 1671 de 2019 y el Manual de Funciones requiere ser fortalecida, en tanto es necesario asegurar que la distribución de los empleos y las funciones asignadas respondan de manera efectiva a los objetivos misionales, estratégicos y operativos de la entidad. La falta de una revisión integral del manual puede generar desalineaciones entre la estructura formal y la operación real, afectando la capacidad institucional para generar resultados y valor público.

De otra parte, desde el enfoque del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en lo relacionado con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se hace indispensable contar con instrumentos organizacionales que permitan articular de manera efectiva el talento humano con la planeación institucional, promoviendo el desarrollo de capacidades, el fortalecimiento del desempeño y la optimización de la gestión administrativa. En este contexto, la actualización integral del Manual de Funciones se configura como una condición habilitante para la implementación efectiva de dicho modelo.

Asimismo, la alta dinámica organizacional, evidenciada en procesos de movilidad interna y externa del personal, así como en la necesidad de adaptación permanente a nuevas demandas institucionales, exige contar con un Manual de Funciones flexible, claro y actualizado, que facilite la asignación de responsabilidades, reduzca la incertidumbre en la gestión y fortalezca la claridad en los roles organizacionales.

Bajo este escenario, se hace evidente la necesidad de avanzar hacia la unificación y sistematización del marco normativo interno relacionado con el Manual de Funciones, con el fin de superar la fragmentación derivada de múltiples actos administrativos, garantizar la coherencia técnica del instrumento y facilitar su aplicación por parte de los diferentes actores institucionales. Esta unificación permitirá consolidar un enfoque homogéneo en la definición de funciones y competencias, reduciendo riesgos jurídicos y operativos asociados a interpretaciones divergentes.

Finalmente, la modificación integral del Manual de Funciones y de Competencias Laborales responde no solo a una exigencia normativa, sino a una decisión estratégica orientada a fortalecer la eficiencia organizacional,



mejorar la gestión por resultados y consolidar la generación de valor público. Este proceso permite cerrar brechas entre la estructura funcional vigente y las necesidades reales del servicio, contribuyendo a optimizar la gestión del talento humano, mejorar la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y fortalecer la capacidad institucional del Ministerio del Deporte para cumplir su misión.



4. Diagnóstico Organizacional

4.1 Análisis de la estructura organizacional

El análisis de la estructura organizacional del Ministerio del Deporte permite evidenciar que, si bien la entidad cuenta con un modelo formal de operación basado en procesos que articula sus funciones estratégicas, misionales, de apoyo y de evaluación y control, persisten brechas significativas entre la estructura organizacional vigente y las necesidades reales del servicio público que demanda el sector.

En particular, la estructura actual responde a un esquema definido en el marco de la transformación institucional del año 2019, el cual no ha sido objeto de una revisión integral que acompañe la evolución de las competencias sectoriales, el crecimiento de la demanda institucional y la complejidad del Sistema Nacional del Deporte. Esta situación ha generado una desactualización relativa de la arquitectura organizacional frente a los retos contemporáneos de la gestión pública.

Desde el punto de vista funcional, si bien se identifican procesos institucionales claramente definidos, su distribución en la estructura organizacional presenta problemas de articulación interna, dispersión de responsabilidades y concentración operativa en determinadas dependencias, lo que limita la eficiencia en la ejecución de los procesos y afecta la capacidad de respuesta institucional. En particular, se observa una alta centralización de funciones transversales en algunas dependencias, lo cual genera sobrecargas administrativas y reduce la capacidad de especialización y enfoque estratégico en la gestión.

Adicionalmente, el análisis evidencia debilidades en la correspondencia entre procesos, dependencias y funciones, donde algunos procesos son ejecutados de manera fragmentada en múltiples áreas o carecen de una clara definición de liderazgo funcional, afectando la trazabilidad, la coordinación institucional y la toma de decisiones. Esta situación repercute directamente en la eficiencia operativa y en la calidad de los resultados institucionales.

De igual forma, se identifican limitaciones estructurales relacionadas con la baja diferenciación de roles y responsabilidades, la insuficiente especialización funcional y la dificultad para asignar adecuadamente cargas laborales, lo cual incide en la productividad organizacional y en la capacidad de generar valor público de manera sistemática.



Otro elemento crítico es la desarticulación entre la estructura organizacional y la dinámica del sector deporte, particularmente en lo relacionado con el fortalecimiento del relacionamiento territorial, la coordinación con los actores del Sistema Nacional del Deporte y la gestión de información sectorial integrada. Esta situación limita la capacidad institucional para consolidar enfoques de política pública más integrales, articulados y orientados a resultados.

Asimismo, la estructura vigente presenta restricciones para la incorporación efectiva de enfoques modernos de gestión pública, tales como la gestión por resultados, la transformación digital, la articulación interinstitucional y el fortalecimiento del relacionamiento Estado-ciudadanía, elementos fundamentales en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este contexto, el análisis permite concluir que la estructura organizacional actual, si bien ha permitido el funcionamiento básico de la entidad, resulta insuficiente para responder de manera eficiente, articulada y sostenible a las exigencias actuales del sector y a los retos de la administración pública moderna.

En consecuencia, se hace necesario avanzar hacia un proceso de rediseño organizacional integral que permita:

- I. Fortalecer la coherencia entre la estructura, los procesos y la misión institucional.
- II. Optimizar la distribución de funciones y responsabilidades.
- III. Mejorar la articulación interna y la coordinación interinstitucional.
- IV. Fortalecer las capacidades operativas en áreas estratégicas y misionales.
- V. Facilitar la implementación de modelos de gestión orientados a resultados.
- VI. Potenciar la generación de valor público y la calidad en la prestación del servicio.

En síntesis, el análisis evidencia que la modernización de la estructura organizacional constituye una condición necesaria para mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la gestión del talento humano y consolidar la capacidad institucional del Ministerio del Deporte para cumplir de manera efectiva su misión.

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Metodología del Estudio Técnico

La construcción del presente Estudio Técnico de Modificación Integral del Manual de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio del Deporte se desarrolló mediante una metodología estructurada por fases secuenciales, bajo un enfoque técnico, funcional y normativo, orientado a garantizar la coherencia entre funciones, competencias, requisitos y la realidad organizacional de la entidad.

Esta metodología se fundamenta en la necesidad de asegurar un proceso integral, sistemático y verificable, que permita identificar brechas, definir criterios técnicos y consolidar un instrumento organizacional alineado con la misión institucional.

5.1 Objetivo de la metodología

La metodología tuvo como propósito actualizar los manuales de funciones de la planta de personal del Ministerio del Deporte, garantizando:

- La coherencia entre funciones, competencias y requisitos.
- La alineación con la normatividad vigente.
- El cumplimiento del principio de mérito.
- La optimización de la estructura organizacional para el ejercicio efectivo de la misión institucional

5.2 Enfoque metodológico

El desarrollo del estudio se realizó bajo un enfoque:

- Funcional, orientado al análisis de las funciones reales desempeñadas por los empleos.
- Estructural, enfocado en la coherencia entre la planta de personal y los procesos institucionales.
- Normativo, garantizando el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia de empleo público.
- Participativo, mediante la validación con las dependencias, equipos de trabajo y actores institucionales.

5.3 Fases del proceso metodológico

El proceso metodológico se desarrolló en siete (7) fases principales, las cuales permitieron avanzar desde el diagnóstico inicial hasta la formalización del acto administrativo:

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co

Fase 1. Diagnóstico

El diagnóstico se constituyó como la base del estudio, y fue replanteado desde su etapa inicial debido a inconsistencias identificadas en ejercicios previos.

Incluyó:

- **Construcción de la matriz de empleos**, mediante:
 - Análisis funcional de los cargos.
 - Revisión y validación de los empleos existentes en la estructura.
- **Revisión estructural**, que comprendió:
 - Verificación de condiciones conforme al marco organizacional vigente.
 - Evaluación de la coherencia entre funciones, competencias y requisitos.
 - Identificación de duplicidades, vacíos funcionales y oportunidades de mejora

Como resultado, se identificaron problemáticas relevantes como:

- Funciones obsoletas que no responden a necesidades actuales.
- Inconsistencias en niveles jerárquicos frente a la naturaleza de las funciones.
- Requisitos desactualizados frente a la normatividad y realidad institucional

Fase 2. Definición de criterios

Con base en el diagnóstico, se establecieron criterios técnicos para la estandarización y rediseño del manual, entre los cuales se destacan:

- Definición de verbos rectores por nivel.
- Aplicación del principio de progresividad funcional.
- Estandarización de funciones transversales.
- Unificación de competencias laborales.

Adicionalmente, se construyó una nueva matriz de empleos, aplicando los criterios definidos, bajo un enfoque funcional y alineado con el marco normativo

Fase 3. Ajuste estructural y funcional



En esta fase se realizó el rediseño técnico de las fichas de los empleos, incorporando:

- Ajustes estructurales conforme a los requisitos de experiencia, formación académica y competencias.
- Revisión e incorporación de observaciones iniciales formuladas por las áreas.
- Identificación de la necesidad de generar fichas adicionales, incluyendo:
 - Cobertura de todos los grados del nivel profesional.
 - Creación de fichas diferenciadas para procesos específicos.

Asimismo, se aplicaron los criterios definidos, mediante:

- Uso de verbos por nivel.
- Progresividad por grados.
- Definición de competencias por nivel.
- Incorporación de funciones transversales.

Finalmente, se consolidó la construcción funcional de los empleos, asegurando que los propósitos, funciones y requisitos fueran coherentes con las responsabilidades de cada área

Fase 4. Validación con las áreas

Se desarrolló un proceso de socialización y validación técnica con las dependencias, el cual incluyó:

- Remisión de las propuestas a los jefes inmediatos.
- Realización de reuniones con equipos de trabajo.
- Recepción y análisis de observaciones.

Este ejercicio permitió asegurar que las funciones propuestas correspondieran a la operación real de la entidad.

Fase 5. Revisión y validación con ASMINDEP

De manera paralela, el proceso fue sometido a revisión por parte de la organización sindical ASMINDEP, mediante:

- Revisión técnica simultánea de las propuestas.
- Formulación de observaciones.



- Mesas de trabajo para ajuste y concertación.

Este componente fortaleció la legitimidad, transparencia y participación en el proceso.

Fase 6. Formalización del acto administrativo

Una vez consolidado el documento técnico, se procedió a:

- La proyección del acto administrativo.
- La revisión por el área jurídica, Secretaría General y Despacho.
- La expedición del instrumento normativo correspondiente.

Fase 7. Socialización y sensibilización

Finalmente, se adelantó el proceso de implementación institucional, mediante:

- Publicación del acto administrativo en los canales institucionales.
- Socialización del manual con los servidores públicos.
- Identificación de cada funcionario en el manual.
- Ajuste de compromisos laborales.
- Sensibilización sobre roles y responsabilidades

5.4 Consideraciones sobre el cronograma del proceso

El desarrollo del proyecto se ajustó conforme a la dinámica institucional, evidenciándose la necesidad de reprogramar actividades debido a procesos paralelos de reestructuración organizacional.

En este sentido, se incluyó:

- Una suspensión temporal del proceso.
- La reanudación con fases de validación y ajuste.
- La incorporación de mesas de trabajo con actores clave.
- La extensión del cronograma hasta la fase de formalización y socialización

5.5 Síntesis metodológica

La metodología aplicada permitió estructurar un proceso integral, técnico y articulado, que:

- Partió de un diagnóstico real de la entidad.
- Incorporó criterios técnicos homogéneos.



- Vinculó a los actores institucionales.
- Garantizó la coherencia normativa y funcional.

En consecuencia, el estudio técnico se soporta en un proceso riguroso que asegura la validez, pertinencia y aplicabilidad del nuevo Manual de Funciones y de Competencias Laborales.



6. Criterio para la construcción del Manual de Funciones y Competencias Laborales

La construcción del Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio del Deporte se desarrolló bajo un conjunto de criterios técnicos orientados a garantizar la coherencia funcional, la diferenciación por niveles y grados, y la adecuada alineación entre responsabilidades, competencias y resultados institucionales.

Estos criterios constituyen el soporte metodológico para la estructuración homogénea de las fichas de empleo, asegurando consistencia interna, claridad en la asignación de responsabilidades y progresividad funcional.

6.1 Enfoque de progresividad funcional y responsabilidad

El diseño del Manual de Funciones se fundamenta en una lógica de progresividad que articula los niveles de responsabilidad con el alcance funcional de los empleos.

En este sentido, se definieron cuatro (4) tipos de responsabilidad:

- Responsabilidad operativa técnica
Asociada a la ejecución directa de actividades bajo supervisión, con aplicación de conocimientos específicos.
- Responsabilidad técnica autónoma
Orientada al análisis, gestión funcional y toma de decisiones técnicas dentro de un marco de autonomía media.
- Responsabilidad de orientación y asesoría
Enfocada en la incidencia técnica institucional, mediante la orientación de procesos y la emisión de criterios especializados.
- Responsabilidad estratégica técnica
Relacionada con la incidencia en políticas, lineamientos y decisiones de alto impacto institucional

Este esquema permite garantizar que las funciones asignadas a cada empleo correspondan de manera proporcional a su nivel jerárquico y grado dentro de la planta de personal.

6.2 Definición de verbos rectores y progresividad por niveles

Como criterio estructural, se estableció un banco de verbos rectores diferenciados por nivel y grado, cuya finalidad es asegurar:

- Coherencia entre el propósito del empleo y las funciones asignadas.
- Claridad en el alcance de las responsabilidades.



- Diferenciación técnica entre empleos de distintos niveles.

En este marco:

- Los grados inferiores (9–10) se asocian a verbos como apoyar, ejecutar, aplicar, tramitar, propios de un rol de soporte operativo.
- Los grados intermedios (11–15) incorporan verbos como analizar, coordinar, evaluar, formular, diseñar, propios de una gestión técnica autónoma.
- Los grados superiores (17–23) incluyen verbos como orientar, liderar, estructurar, dirigir, definir, garantizar, asociados a roles estratégicos y de alta incidencia institucional

La aplicación de estos verbos permitió estructurar funciones con precisión técnica y evitar ambigüedades en la redacción.

6.3 Correlación entre nivel, grado y tipo de rol

El Manual incorpora una correspondencia clara entre el grado del empleo y el rol esperado dentro del equipo de trabajo, garantizando coherencia organizacional.

Se definieron los siguientes niveles de rol:

- Apoyo técnico (grados 9–10): ejecución de actividades operativas bajo lineamientos definidos.
- Gestión y articulación (grados 11–13): desarrollo de actividades del proceso con interacción interdependencias.
- Orientación técnica (grados 15–18): consolidación de información, apoyo en la toma de decisiones y liderazgo técnico del proceso.
- Orientación estratégica (grados 21–23): formulación de lineamientos, estrategias y acciones de mejora institucional

Esta lógica asegura que cada empleo contribuya de manera diferenciada al cumplimiento de los objetivos del área y de la entidad.

6.4 Definición de competencias por nivel

Se estableció un modelo de competencias que permite diferenciar el aporte esperado de los empleos según su grado de responsabilidad, estructurado en seis (6) dimensiones:

- Aporte técnico-profesional
- Comunicación efectiva



- Gestión de procedimientos
- Instrumentación de decisiones
- Toma de decisiones
- Dirección y desarrollo de personal (cuando aplica)

Cada competencia se desarrolla progresivamente, evidenciando:

- En niveles iniciales: aplicación de conocimientos y ejecución de procedimientos.
- En niveles intermedios: análisis, optimización y coordinación técnica.
- En niveles superiores: definición de lineamientos, toma de decisiones estratégicas y representación institucional.

Este enfoque garantiza la alineación entre competencias, funciones y nivel jerárquico del empleo.

6.5 Estandarización de funciones transversales

Como parte de los criterios de construcción, se definieron funciones transversales aplicables al nivel profesional, las cuales aseguran:

- Homogeneidad en responsabilidades comunes.
- Alineación con procesos institucionales.
- Integración de funciones misionales y de apoyo.

Entre estas funciones se destacan:

- Seguimiento técnico, administrativo y financiero de contratos y convenios.
- Atención a ciudadanos y grupos de interés.
- Participación en espacios institucionales y sectoriales.
- Elaboración de informes y documentos técnicos.
- Contribución al Sistema Integrado de Gestión y gestión del riesgo institucional

Estas funciones permiten estandarizar expectativas y garantizar coherencia transversal en la gestión del talento humano.

6.6 Coherencia entre funciones, competencias y resultados

Finalmente, todos los criterios adoptados se orientan a garantizar la articulación entre:

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



- El propósito del empleo
- Las funciones asignadas
- Las competencias requeridas
- Y los resultados esperados

Este enfoque permite que cada empleo contribuya de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales, fortaleciendo la gestión por resultados y la generación de valor público.

Los criterios definidos constituyen un marco técnico integral que permitió:

- Estandarizar la construcción del Manual de Funciones.
- Garantizar la progresividad y diferenciación por niveles.
- Fortalecer la coherencia entre estructura, funciones y competencias.
- Asegurar la alineación con la realidad organizacional del Ministerio del Deporte.

En consecuencia, el Manual de Funciones resultante se configura como un instrumento técnico consistente, claro y orientado a la eficiencia institucional.

Caracterización normativa, estructural y funcional del Ministerio del Deporte y su planta de personal

La creación, organización y operación del Ministerio del Deporte se sustentan en un marco normativo específico que define su naturaleza jurídica, estructura interna y planta de personal, el cual constituye el fundamento técnico para el análisis y actualización de los instrumentos de gestión del talento humano, particularmente el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Naturaleza jurídica y rol institucional

El Ministerio del Deporte fue creado mediante la transformación del Departamento Administrativo del Deporte (Coldeportes) en un organismo del nivel central de la administración pública, con carácter rector del sector deporte y del Sistema Nacional del Deporte

En este sentido, la entidad tiene como objeto formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar, inspeccionar, vigilar y controlar la política pública en materia de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre, con el propósito de promover el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo

De igual forma, dentro de sus funciones se destaca:

- La formulación, ejecución y evaluación de políticas, planes y programas del sector.

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



- La coordinación y orientación del Sistema Nacional del Deporte.
- La articulación con entidades territoriales y actores del sector.
- El ejercicio de funciones de inspección, vigilancia y control sobre los organismos deportivos.

Estructura organizacional del Ministerio del Deporte

La estructura interna del Ministerio fue definida mediante el Decreto 1670 de 2019, estableciendo un modelo organizacional compuesto por instancias estratégicas, misionales y de apoyo.

Dicha estructura se organiza de la siguiente manera:

- **Nivel estratégico:**
 - Despacho del Ministro
 - Despacho del Viceministro
- **Nivel misional:**
 - Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
 - Dirección de Fomento y Desarrollo
 - Dirección de Recursos y Herramientas del Sistema Nacional del Deporte
 - Dirección de Inspección, Vigilancia y Control
- **Nivel de apoyo y asesoría:**
 - Secretaría General
 - Oficina Asesora de Planeación
 - Oficina Asesora Jurídica
 - Oficina de Control Interno
 - Oficina de Control Interno Disciplinario
- **Órganos de coordinación:**
 - Comité Institucional de Gestión y Desempeño
 - Comisión de Personal

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Esta estructura evidencia un modelo institucional orientado a la formulación de política pública, la coordinación sectorial, la asistencia técnica territorial y el control del sistema deportivo nacional.

Estructura de la planta de personal

La planta de personal del Ministerio del Deporte fue adoptada mediante el Decreto 1671 de 2019, en el marco del proceso de transformación institucional, el cual implicó la supresión de la planta de Coldeportes y la creación de una nueva planta acorde con la naturaleza ministerial

Asimismo, se estableció que los servidores públicos vinculados previamente serían incorporados automáticamente en la nueva planta, garantizando la continuidad del servicio

Distribución cuantitativa de la planta (planta global)

La planta de personal presenta la siguiente composición:

Nivel Directivo y Asesor

- 1 Secretario General (grado 22)
- 4 Directores Técnicos (grado 22)
- 2 Jefes de Oficina (grado 19)
- 1 Jefe Oficina Jurídica (grado 16)
- 1 Jefe Oficina de Planeación (grado 16)

Nivel Profesional

Profesional Especializado (código 2028):

- 4 cargos grado 23
- 10 cargos grado 22
- 11 cargos grado 21
- 48 cargos grado 18
- 6 cargos grado 17
- 9 cargos grado 15
- 3 cargos grado 13
- 8 cargos grado 12

Total Profesional Especializado: 99 cargos

Profesional Universitario (código 2044):

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



- 25 cargos grado 11
- 5 cargos grado 10
- 1 cargo grado 9

Total Profesional Universitario: 31 cargos

Nivel Técnico

- 1 Técnico Administrativo grado 18
- 7 Técnicos grado 18
- 2 Técnicos grado 15

Total nivel técnico: 10 cargos

Nivel Asistencial

- 12 Secretarios Ejecutivos grado 24
- 1 Secretario Ejecutivo grado 23
- 1 Auxiliar Administrativo grado 16
- 5 Conductores

Total nivel asistencial: 19 cargos

Total planta global: 159 cargos

Características estructurales de la planta

A partir de la información contenida en el Decreto 1671 de 2019, la planta de personal presenta las siguientes características:

- ✓ Planta global flexible

El Ministro del Deporte cuenta con la facultad de distribuir los cargos conforme a la estructura, los planes, los programas y las necesidades institucionales

- ✓ Alta concentración en el nivel profesional

La mayor proporción de cargos corresponde al nivel profesional, particularmente al empleo de Profesional Especializado, lo que evidencia:

- Un modelo institucional de alta especialización técnica.
 - Predominio de actividades de análisis, formulación, evaluación y coordinación.
- ✓ Estructura alineada con funciones misionales

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



La configuración de la planta responde a las funciones asignadas al Ministerio, tales como:

- Formulación de políticas públicas.
- Coordinación del sistema deportivo.
- Asistencia técnica territorial.
- Inspección, vigilancia y control.
- ✓ Baja proporción de niveles operativos

Los cargos técnicos y asistenciales representan una proporción menor, lo que indica que la entidad no está orientada a la ejecución operativa directa, sino a la gestión estratégica del sector.

El análisis conjunto de la Ley 1967 de 2019, el Decreto 1670 de 2019 y el Decreto 1671 de 2019 permite concluir que el Ministerio del Deporte cuenta con:

- Una naturaleza jurídica estratégica, como rector del sector deporte.
- Una estructura organizacional funcional, orientada a la formulación, coordinación y control de la política pública.
- Una planta de personal altamente especializada, con predominio del nivel profesional.

En este contexto, la configuración normativa, estructural y funcional de la entidad exige que el Manual de Funciones y Competencias Laborales garantice una adecuada correspondencia entre los niveles de los empleos, el grado de responsabilidad y la naturaleza técnica de las funciones, asegurando coherencia institucional y eficiencia en la gestión del talento humano.

7. Consideraciones generales sobre la definición de los Núcleos Básicos del Conocimiento

La determinación de los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC– asociados a los empleos de la planta de personal constituye un componente técnico de la estructuración del perfil del empleo y, en consecuencia, debe responder a criterios de razonabilidad, coherencia funcional, pertinencia académica y correspondencia con las responsabilidades inherentes a las funciones asignadas. En tal sentido, la definición de los requisitos de formación académica no comporta la obligación de establecer perfiles profesionales de carácter amplio o abierto, ni supone que diferentes disciplinas deban ser consideradas equivalentes por el solo hecho de encontrarse relacionadas de manera general con una determinada área de gestión.

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



En efecto, la identificación de los NBC aplicables debe partir de la relación existente entre la formación profesional requerida y los conocimientos, competencias y capacidades que objetivamente demanda el ejercicio de las funciones del empleo. Por ello, la inclusión o exclusión de determinados núcleos de conocimiento constituye una decisión que debe encontrarse sustentada en el análisis técnico de las características del empleo, sin que resulte procedente asumir que la naturaleza transversal de determinadas actividades administrativas implique, por sí misma, la habilitación indistinta de cualquier disciplina profesional.

Bajo esta perspectiva, la definición de los requisitos académicos debe atender al principio de correspondencia entre el perfil exigido y la naturaleza de las funciones, de manera que el establecimiento de un NBC determinado no puede entenderse como una restricción arbitraria del acceso al empleo, cuando dicha delimitación responde a la necesidad institucional de garantizar que quienes acrediten la formación requerida cuenten, desde su formación profesional, con los conocimientos jurídicos, técnicos o especializados que resulten pertinentes para el adecuado cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

De igual manera, la existencia de diferentes disciplinas que puedan guardar alguna relación material con una determinada área funcional no determina, por sí sola, la obligación de incorporarlas dentro del perfil académico del empleo. La pertinencia de un NBC debe establecerse a partir de la relación sustancial entre los contenidos propios de la formación profesional y las exigencias funcionales del empleo, atendiendo igualmente el nivel jerárquico, grado de responsabilidad, autonomía, naturaleza de las decisiones y competencias requeridas para el desempeño de las funciones.

En consecuencia, el Ministerio del Deporte mantiene la facultad técnica de establecer perfiles profesionales diferenciados cuando las características y responsabilidades del empleo así lo justifiquen, siempre que dicha determinación se encuentre soportada en criterios objetivos y verificables y guarde correspondencia con las necesidades del servicio. Bajo este entendimiento, la definición de los NBC no responde a criterios de conveniencia individual ni a las condiciones particulares de quienes actualmente ocupen los empleos, sino a la estructuración objetiva del perfil requerido por la entidad para garantizar el adecuado cumplimiento de sus fines y responsabilidades institucionales.

Así las cosas, la amplitud o delimitación de los NBC no constituye, en sí misma, un criterio que permita establecer la idoneidad o falta de idoneidad de un perfil profesional, pues esta debe valorarse integralmente a partir de la



formación académica, la experiencia, las competencias y las funciones asignadas. Por tanto, cuando el análisis técnico determine que una determinada disciplina profesional presenta una relación directa, suficiente y especializada con las responsabilidades propias de un empleo, resulta jurídicamente procedente establecer el correspondiente NBC como requisito del perfil, sin que ello implique desconocer la existencia de otras profesiones que, desde una perspectiva general, puedan desarrollar actividades relacionadas con el mismo ámbito funcional.

7.1. Criterio de autonomía técnica en la estructuración de los perfiles

La definición de los requisitos de formación académica que integran los perfiles de los empleos corresponde a un ejercicio de estructuración técnica orientado a determinar las condiciones de idoneidad requeridas para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas. En consecuencia, la construcción de los perfiles no tiene como finalidad establecer el universo máximo de disciplinas profesionales que eventualmente podrían desarrollar actividades relacionadas con un determinado ámbito funcional, sino identificar aquellas formaciones académicas que, de acuerdo con las características objetivas del empleo, resultan pertinentes y suficientes para atender las responsabilidades que le han sido atribuidas.

En este sentido, la existencia de diversas disciplinas que puedan desarrollar actividades concurrentes, complementarias o relacionadas con una misma área de gestión no impone, por sí sola, la obligación de incorporarlas indistintamente dentro del requisito académico. La determinación de los Núcleos Básicos del Conocimiento debe responder a una valoración técnica de la naturaleza, complejidad, especialidad y nivel de responsabilidad de las funciones, de manera que el perfil definido corresponda a las necesidades reales del servicio y a las competencias que la entidad requiere para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Por consiguiente, una delimitación del requisito de formación académica resulta técnicamente admisible cuando existe una relación objetiva entre la formación exigida y las responsabilidades inherentes al empleo, siempre que dicha delimitación se encuentre sustentada en las características funcionales del cargo y no en circunstancias subjetivas asociadas a una persona determinada. Bajo esta perspectiva, la amplitud del requisito académico no constituye un fin en sí mismo, ni puede asumirse que un perfil más abierto sea necesariamente más adecuado, pues la definición del empleo debe responder primordialmente a



criterios de pertinencia, coherencia funcional e idoneidad para el ejercicio de las responsabilidades asignadas.

7.2. Consideraciones técnicas frente a la definición de requisitos de formación académica, empleos transversales y empleos del nivel directivo

En el marco del proceso de modificación integral del Manual de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio del Deporte, se efectuó la revisión de los requisitos de formación académica asociados a los diferentes empleos de la planta de personal, atendiendo criterios de coherencia funcional, nivel de responsabilidad, naturaleza de las funciones, estructura organizacional, dinámica de la planta y necesidades reales del servicio.

Por lo anterior, la definición de los requisitos de formación académica no obedeció exclusivamente a la identificación de una disciplina o área de conocimiento determinada, sino que fue analizada de manera integral frente al propósito principal del empleo, las funciones asignadas, las competencias laborales requeridas, el nivel jerárquico, el grado de responsabilidad y las necesidades de flexibilidad de la organización.

En este sentido, la actualización del Manual parte de la premisa de que la formación académica constituye uno de los elementos que integran el perfil del empleo, pero no agota la determinación de la idoneidad requerida para su desempeño, esta se complementa con la experiencia, las competencias laborales, las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad correspondiente a cada empleo.

7.3. Sobre los empleos de Profesional Universitario, definidos como transversales

Respecto de los empleos del nivel Profesional Universitario, la propuesta contempla su estructuración bajo un enfoque de aplicación institucional transversal, donde esta definición responde a las características de la planta de personal del Ministerio del Deporte, cuya naturaleza es de planta global, circunstancia que exige que la gestión de los empleos permita atender de manera flexible las necesidades institucionales, de conformidad con los procesos, planes, programas, proyectos y requerimientos del servicio.

En efecto, el análisis realizado en el presente Estudio Técnico identificó la necesidad de fortalecer la flexibilidad en la administración de la planta de personal, considerando la dinámica organizacional, los procesos de movilidad interna y externa y la necesidad de adaptar la asignación de responsabilidades a las necesidades cambiantes de la entidad.



En consecuencia, la estructuración transversal de determinados empleos profesionales no implica desconocer la naturaleza sectorial del Ministerio del Deporte, ni tampoco eliminar la relación entre el empleo y las funciones que efectivamente se desarrollen, si no por el contrario, responde a la necesidad de contar con perfiles que puedan ser utilizados en diferentes dependencias y procesos institucionales, sin generar una rigidez innecesaria que limite la capacidad de respuesta de la administración frente a las necesidades del servicio.

Dicho lo anterior, se denota que la transversalidad se encuentra además asociada a la definición de funciones comunes para el nivel profesional, entre ellas el seguimiento técnico, administrativo y financiero de contratos y convenios, la atención a ciudadanos, la elaboración de informes y documentos técnicos, la participación en espacios institucionales y la contribución a los sistemas de gestión institucional.

Por tanto, la definición de estos empleos como transversales obedece a un criterio técnico y organizacional orientado a preservar la capacidad de movilidad y redistribución funcional de la planta, sin que ello signifique que el servidor pueda ser asignado indistintamente a cualquier actividad sin observar las funciones, competencias y requisitos propios del empleo.

De igual manera, debe precisarse que la transversalidad funcional no equivale a ausencia de requisitos ni a la posibilidad de considerar cualquier formación académica como pertinente de manera automática, dado que la correspondencia entre el perfil del servidor y las funciones efectivamente asignadas deberá analizarse en cada caso conforme al empleo, sus requisitos y las necesidades del servicio.

Así, la opción de establecer perfiles profesionales con mayor amplitud responde a una decisión técnica asociada a la naturaleza de la planta global y a la necesidad de contar con capacidad institucional para atender diferentes procesos, evitando que la definición excesivamente restringida de núcleos de conocimiento genere limitaciones injustificadas para la movilidad y administración eficiente del talento humano.

7.4. Sobre los empleos de Directivos y la definición del requisito de formación académica

Respecto de los empleos del nivel Directivo, la definición del requisito de formación académica debe analizarse de manera conjunta con el alto nivel de responsabilidad, dirección, orientación estratégica y experiencia requerido para el desempeño de dichos empleos.



En este contexto, las Direcciones Técnicas del Ministerio del Deporte desarrollan funciones que comprenden la orientación, dirección, coordinación, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas, programas, proyectos y estrategias institucionales, en consecuencia, se trata de empleos cuyo desempeño exige no solamente conocimientos derivados de una determinada formación académica, sino también una experiencia profesional y directiva suficiente para comprender integralmente la gestión pública, el funcionamiento institucional y las particularidades del sector.

Ahora bien, la propuesta de no circunscribir la formación académica de los empleos de Director Técnico a un Núcleo Básico del Conocimiento específico responde a la consideración técnica de que la experticia requerida para estos empleos se construye mediante la articulación de diferentes factores, particularmente la experiencia profesional relacionada, las competencias directivas y las capacidades demostradas para orientar procesos de alta responsabilidad institucional.

Por lo anterior, la naturaleza directiva del empleo supone precisamente un ámbito de responsabilidad que trasciende la ejecución especializada de una disciplina profesional particular, en ese entendido, el Director Técnico debe contar con capacidad para integrar conocimientos provenientes de diferentes áreas, orientar equipos de trabajo, formular y ejecutar estrategias, adoptar decisiones, coordinar actores institucionales y sectoriales, administrar recursos y responder por resultados.

Por ello, establecer un único Núcleo Básico del Conocimiento como condición de acceso podría generar una restricción que no necesariamente refleje la diversidad de conocimientos profesionales que pueden resultar pertinentes para el ejercicio de las responsabilidades directivas.

Lo anterior no significa que se desconozca la naturaleza misional del Ministerio del Deporte, por el contrario, la experiencia profesional relacionada y directiva exigida constituye un elemento fundamental para garantizar que quien ejerza un empleo de esta naturaleza cuente con conocimiento suficiente del contexto institucional, administrativo y sectorial requerido para el ejercicio de sus funciones.

En este sentido, la propuesta privilegia un enfoque de idoneidad integral, en el cual la formación académica constituye un componente del perfil, complementado de manera sustancial por la experiencia y las competencias requeridas para el ejercicio de la función directiva.

Debe precisarse, además, que la definición de los requisitos del empleo no supone que cualquier profesional, por el solo hecho de acreditar un título



profesional, se encuentre automáticamente habilitado para desempeñar las funciones directivas, la acreditación de los demás requisitos establecidos para el empleo, particularmente los relacionados con la experiencia y las competencias exigidas, constituye parte integral del proceso de verificación de requisitos y de valoración de la idoneidad para el desempeño del cargo.

De esta manera, la ausencia de un NBC específico en la ficha del Director Técnico no debe interpretarse como ausencia de especialización o de exigencia de idoneidad, sino como una decisión técnica orientada a permitir un universo profesional suficientemente amplio, sujeto al cumplimiento integral de los requisitos del empleo y, especialmente, a la acreditación de la experiencia requerida para el ejercicio de responsabilidades de dirección.

7.5. Sobre la relación entre formación académica, experiencia y competencias

El proceso de actualización del Manual se fundamentó en una concepción integral del perfil del empleo, en consecuencia, la correspondencia entre el servidor y las funciones asignadas no puede ser valorada exclusivamente a partir del título profesional, sino mediante la concurrencia de los diferentes factores que integran el perfil: formación académica, experiencia, competencias laborales y funciones del empleo.

Esta perspectiva resulta particularmente relevante para los empleos de mayor responsabilidad, en los cuales la experiencia constituye un componente esencial para acreditar la capacidad de orientar procesos, adoptar decisiones y responder por resultados institucionales ; el presente Estudio Técnico reconoce expresamente diferentes niveles de responsabilidad, entre ellos la responsabilidad técnica autónoma, la responsabilidad de orientación y asesoría y la responsabilidad estratégica técnica, estableciendo una progresividad acorde con el nivel jerárquico y el grado del empleo.

En consecuencia, la especialización institucional no se deriva exclusivamente de la existencia de un Núcleo Básico del Conocimiento, sino de la correspondencia integral entre las funciones del empleo, las competencias requeridas y la experiencia exigida para su desempeño.

7.6. Tratamiento de los empleos ofertados en el Proceso de Selección Nación 6

Dentro del proceso de revisión integral de las fichas de empleo que conforman el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio del Deporte, se identificó que algunos empleos de carrera administrativa fueron objeto de oferta pública dentro del Proceso de Selección Nación 6, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.



Respecto de estos empleos, el análisis técnico realizado tuvo en cuenta su particular situación jurídica y administrativa, toda vez que las condiciones de formación académica, experiencia, funciones y demás elementos que integraron la respectiva Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC hicieron parte de las condiciones bajo las cuales se desarrolló el proceso de selección.

En consecuencia, las fichas correspondientes a empleos ofertados dentro del referido proceso de selección no fueron objeto de modificación en aquellos aspectos que pudieran alterar las condiciones bajo las cuales fueron ofertados y provistos mediante concurso, particularmente cuando se trata de empleos respecto de los cuales existen servidores que adquirieron derechos de carrera como resultado del respectivo proceso de selección.

Lo anterior obedece a la necesidad de preservar los principios de mérito, transparencia, publicidad, igualdad y confianza legítima que rigen los procesos de selección, así como a garantizar la correspondencia entre las condiciones del empleo ofertadas en la OPEC y aquellas que sirven de referencia para la provisión y desempeño del empleo.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, ha señalado que la información de la OPEC se encuentra sustentada en los requisitos de formación académica y experiencia establecidos en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales vigentes al momento de estructuración de la oferta, constituyéndose dichos instrumentos en la base de la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

De igual manera, la CNSC ha precisado que las condiciones inicialmente ofertadas en un proceso de selección no pueden ser modificadas posteriormente cuando ello pueda afectar el desarrollo del proceso o las condiciones de los aspirantes, en aplicación de los principios de buena fe, confianza legítima, transparencia, publicidad e imparcialidad.

Por lo anterior, frente a los empleos del Ministerio del Deporte que fueron ofertados en el Proceso de Selección Nación 6, el proceso de actualización integral del Manual reconoce y preserva las condiciones particulares derivadas de su inclusión en dicho proceso de selección, sin que la actualización general del instrumento implique la modificación retroactiva de los requisitos bajo los cuales fueron ofertados.

Esta circunstancia permite diferenciar dichos empleos de aquellos que no fueron objeto de una convocatoria vigente o que no se encuentran sujetos a las condiciones particulares derivadas de un proceso de selección en curso o culminado.



En consecuencia, la identificación de diferencias entre las fichas históricas de determinados empleos y las fichas propuestas en la actualización integral del Manual debe analizarse teniendo en cuenta, en cada caso, el origen y situación jurídica del empleo, particularmente si este fue objeto de oferta dentro de un proceso de selección de la CNSC que se encuentra vigente.

7.7. Consideración frente a los servidores titulares de empleos ofertados en concurso

En relación con los servidores que actualmente se encuentran en encargo y que ostentan derechos de carrera sobre empleos ofertados en el Proceso de Selección Nación 6, debe precisarse que la situación de encargo corresponde al empleo que temporalmente desempeñan y no modifica la titularidad que ostentan sobre el empleo de carrera del cual son titulares.

En estos casos, el análisis de la ficha correspondiente debe efectuarse atendiendo la situación particular del empleo y las condiciones que fueron objeto de oferta pública, sin confundir las modificaciones generales que resulten técnicamente procedentes para la actualización del Manual con una modificación de las condiciones bajo las cuales el empleo fue ofertado y provisto mediante concurso.

Por tanto, cuando se identifique que un empleo titular de carrera fue ofertado dentro del Proceso de Selección Nación 6, la actualización integral del Manual deberá respetar las condiciones jurídicas derivadas de dicho proceso, evitando que una modificación general del instrumento produzca, por vía indirecta, una alteración de los requisitos que sirvieron de fundamento para la provisión del empleo mediante concurso.

Este análisis permite garantizar que la actualización del Manual se adelante bajo criterios técnicos y uniformes, pero reconociendo las situaciones particulares derivadas de procesos de selección que generan condiciones específicas respecto de determinados empleos.

En consecuencia, la actualización integral del Manual no tiene como propósito desconocer los derechos de carrera adquiridos por los servidores ni alterar las condiciones que dieron lugar a la provisión de empleos mediante concurso. Por el contrario, el proceso busca armonizar la actualización institucional con las situaciones jurídicas particulares que deben ser preservadas conforme al ordenamiento aplicable.

7.8. Listado Consolidado De Fichas Del Manual Específico De Funciones Y Competencias Laborales

En el marco del Estudio Técnico para la modificación integral del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio del Deporte, se



presenta el listado consolidado de las fichas de empleo que integran el proyecto de Manual, identificadas de acuerdo con el nivel jerárquico, denominación, código, grado, número de cargos y área funcional correspondiente.

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Área funcional	CONCURSO NACIÓN 6
Directivo	Ministro	5	—	Despacho del Ministro	
Asesor	Asesor	1020	15	Despacho del Ministro	
Asesor	Asesor	1020	13	Despacho del Ministro	
Asesor	Asesor	1020	4	Despacho del Ministro	
Técnico	Técnico Administrativo	3124	18	Despacho del Ministro	
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4212	25	Despacho del Ministro	
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	Despacho del Ministro	
Directivo	Jefe de Oficina	137	19	Oficina de Control Interno	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	Oficina de Control Interno	
Directivo	Jefe de Oficina	137	19	Oficina de Control Interno Disciplinario	
Asesor	Jefe de Oficina	1045	16	Oficina Asesora Jurídica	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	Oficina Asesora Jurídica	
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	Oficina Asesora Jurídica	
Asesor	Jefe de Oficina	1045	16	Oficina Asesora de Planeación	
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	GIT Planeación y Gestión	
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	GIT Planeación y Gestión	

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Gestión del Conocimiento e Innovación	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Seguimiento	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Seguimiento	
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	GIT Seguimiento	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	GIT Sistema Único de Información del SND y Proyectos Estratégicos	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Sistema Único de Información del SND y Proyectos Estratégicos	
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	GIT Sistema Único de Información del SND y Proyectos Estratégicos	
Directivo	Viceministro	25	—	Despacho del Viceministro del Deporte	
Profesional	Profesional Especializado	2028	23	GIT Organización Nacional Antidopaje	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Organización Nacional Antidopaje	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Organización Nacional Antidopaje	
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	GIT Organización Nacional Antidopaje	
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	GIT Organización Nacional Antidopaje	
Directivo	Director Técnico	100	22	Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo	
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Deporte Rendimiento Olímpico	

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Deporte Rendimiento Olímpico	
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	GIT Deporte Rendimiento Olímpico	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Deporte Rendimiento Paralímpico	
Profesional	Profesional Especializado	2028	13	GIT Deporte Rendimiento Paralímpico	
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	GIT Deporte Rendimiento Paralímpico	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	GIT Juegos y Eventos Deportivos	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Juegos y Eventos Deportivos	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	GIT Talento y Reserva Deportiva	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Talento y Reserva Deportiva	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Talento y Reserva Deportiva	
Profesional	Profesional Especializado	2028	23	GIT Estímulos e Incentivos al Deporte de Rendimiento	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Estímulos e Incentivos al Deporte de Rendimiento	
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Centro de Ciencias del Deporte - CCD	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Centro de Ciencias del Deporte - CCD	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Centro de Ciencias del Deporte - CCD	

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Profesional	Profesional Especializado	2028	17	GIT Centro de Ciencias del Deporte - CCD	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	GIT Centro de Ciencias del Deporte - CCD	
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	GIT Centro de Ciencias del Deporte - CCD	
Directivo	Director Técnico	100	22	Dirección de Fomento y Desarrollo	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	Dirección de Fomento y Desarrollo	
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	Dirección de Fomento y Desarrollo	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Recreación	
Profesional	Profesional Universitario	2044	11	GIT Recreación	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Deporte Escolar	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Deporte Escolar	
Profesional	Profesional Universitario	2044	10	GIT Deporte Escolar	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	GIT Deporte Social Comunitario	
Profesional	Profesional Universitario	2044	11	GIT Deporte Social Comunitario	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Actividad Física	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Actividad Física	
Directivo	Director Técnico	100	22	Dirección de Recursos y Herramientas del SND	
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Infraestructura	

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Infraestructura	
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	GIT Infraestructura	
Profesional	Profesional Especializado	2028	13	GIT Infraestructura	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	13	GIT Infraestructura	
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	GIT Laboratorio Control al Dopaje	
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	GIT Centro de Alto Rendimiento – CAR	
Directivo	Director Técnico	100	22	Dirección de Inspección, Vigilancia y Control	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Deporte Profesional	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Deporte Profesional	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	GIT Deporte Aficionado	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Deporte Aficionado	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Deporte Aficionado	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Actuaciones Administrativas	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Actuaciones Administrativas	
Directivo	Secretario General	35	22	Secretaría General	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Gestión Administrativa	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	GIT Gestión Contable	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	GIT Gestión Contable	NACIÓN 6

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Gestión Contable	
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	GIT Gestión Contable	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	GIT Gestión Contable	
Profesional	Profesional Especializado	2028	23	GIT Gestión Presupuestal	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Gestión Presupuestal	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Gestión Presupuestal	
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Tesorería	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Tesorería	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	GIT Talento Humano	
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	GIT Talento Humano	
Profesional	Profesional Universitario	2044	11	GIT Talento Humano	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	23	GIT Servicio Integral al Ciudadano	
Profesional	Profesional Especializado	2028	23	GIT Servicio Integral al Ciudadano	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	GIT Servicio Integral al Ciudadano	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Servicio Integral al Ciudadano	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Servicio Integral al Ciudadano	
Profesional	Profesional Especializado	2028	22	GIT Tecnología de la Información y de las Comunicaciones – TICS	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Tecnología de la Información y de las Comunicaciones – TICS	

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co

Profesional	Profesional Especializado	2028	17	GIT Tecnología de la Información y de las Comunicaciones – TICS	
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Comunicaciones	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Comunicaciones	
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	GIT Contratación	
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Contratación	NACIÓN 6
Profesional	Profesional Especializado	2028	18	GIT Contratación	
Profesional	Profesional Universitario	2044	11	Donde se ubique el cargo	
Profesional	Profesional Universitario	2044	10	Donde se ubique el cargo	
Profesional	Profesional Universitario	2044	9	Donde se ubique el cargo	
Técnico	Técnico	3100	18	Donde se ubique el cargo	NACIÓN 6
Técnico	Técnico Administrativo	3124	18	Donde se ubique el cargo	
Técnico	Técnico	3100	15	Donde se ubique el cargo	
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	Donde se ubique el cargo	
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	23	Donde se ubique el cargo	NACIÓN 6
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	23	Donde se ubique el cargo	
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	Donde se ubique el cargo	
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	16	Donde se ubique el cargo	



7.9. Conclusión técnica

En consecuencia, las modificaciones propuestas obedecen a una valoración técnica integral del empleo y no a una eliminación indiscriminada de los criterios de formación académica, por lo anterior la estructura propuesta procura armonizar la especialización técnica con los principios de flexibilidad, eficiencia, mérito, profesionalización y adaptación de la planta de personal a las necesidades reales del servicio.