



2026

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEO

Versión 01
Enero 2026

Ministerio de Defensa Nacional

Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva - DIVRI

Contenido

1. Introducción.....	4
2. Objetivos	5
2.1 Alcance.....	5
2.2 Objetivo general	5
2.3 Objetivos específicos	5
3. Normatividad	6
4. Marco Conceptual.....	9
5. Caracterización del Talento Humano.....	15
5.1 Planta de Personal.....	15
5.2 Personal de las Fuerzas Militares y de Policía en Comisión de Servicio	22
5.3 Tipo de Vinculación	23
5.4 Relación de profesiones con las que cuenta el personal de planta	26
6. Plan de Provisión de Empleos	28
6.1 Empleos de Carrera Administrativa.....	29
6.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	29
6.3 Proyección Pensión de Jubilación o Retiro Forzoso.....	29
6.4 Vinculación de Personal con Discapacidad.....	29

6.5 Seguimiento a la Planta de Personal.....	30
6.6 Responsables del Plan Anual de Vacantes y de Provisión de empleos.....	30
6.7 Modalidad de Provisión	31
6.8 Nombramiento en periodo de Prueba.....	32
6.9 Evaluación del Desempeño Laboral	33
7. Plan Anual de Vacantes.....	34
7.1 Empleos Provistos y Vacantes	36
8. Evaluación del Plan	37

1

1. Introducción

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva –DIVRI–, dependencia del Ministerio de Defensa Nacional con autonomía administrativa y financiera, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 618 de 2018 y el Decreto 091 de 2007 y lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, presenta el Plan Anual de Vacantes y Provisión de Empleo 2026, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Plan se constituye como una herramienta estratégica para garantizar la provisión de empleos con perfiles idóneos, fortalecer la gestión del talento humano y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Como parte de este proceso, la DIVRI avanza en un rediseño organizacional que contempla la supresión de 18 empleos vacantes y la formalización de 23 empleos, lo que permitirá optimizar la planta de personal y proyectar una estructura más eficiente y ajustada a la normatividad vigente, las necesidades reales de la entidad y manteniendo el concepto de costo cero.

El documento se formula en concordancia con los ejes de la Dimensión de Talento Humano definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (diagnóstico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y análisis de resultados), integrando de manera transversal las etapas del ciclo de vida del servidor público, particularmente en lo referente a la fase de ingreso. Bajo este enfoque, cada proceso asociado a la identificación, provisión y administración de vacantes se desarrolla garantizando los principios de mérito, equidad, transparencia, eficiencia y calidad, en armonía con las disposiciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes y Provisión de Empleo 2026 se consolida como un instrumento técnico integral que articula la gestión del talento humano con los objetivos estratégicos y misionales de la DIVRI. Su implementación contribuye al fortalecimiento de la entidad, a la optimización de su planta de personal, y al bienestar de los servidores públicos, en el marco de una administración moderna, responsable y orientada al servicio ciudadano.

2

2. Alcance y Objetivos

2.1 Alcance

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de Empleo 2026 de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva –DIVRI–, aplica a los empleos de naturaleza de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que conforman su planta de personal definida en el Decreto 1876 de 2021, sin hacer uso de los 18 empleos que se proyecta suprimir con el rediseño organizacional y 2 más a los cuales se les cambia la ficha del empleo. El alcance del presente Plan comprende la identificación, análisis, proyección y provisión de las vacantes, para la vigencia 2026, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 618 de 2018, el Decreto 091 de 2007 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–.

2.2 Objetivo general

Formular y proyectar la planeación, administración y provisión de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva –DIVRI–, en concordancia con la normatividad vigente, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– y el ciclo de vida del servidor público, asegurando la identificación de vacantes y perfiles idóneos inclusivos y con equidad como insumo para la aprobación y toma de decisiones por parte de la DIVRI, en el marco de una gestión del talento humano eficiente, transparente y orientada al cumplimiento de la misión institucional.

2.3 Objetivos específicos

Identificar y analizar los empleos vacantes y aquellos proyectados en la planta de personal de la DIVRI para la vigencia 2026, de acuerdo con la normatividad aplicable y los lineamientos del DAFP.

Formular y proyectar las alternativas de provisión de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, como insumo para la aprobación de las instancias competentes, asegurando la pertinencia de los perfiles y su alineación con la misión institucional.

3

3. Normatividad

En el presente cuadro se relacionan las normas que sustentan jurídicamente la implementación de los planes, programas, procedimientos, y en general todas las actividades que se realizan en esta Dirección para movilizar el Plan Estratégico de Talento Humano, y son referenciados de las publicaciones que se encuentran vigentes a la fecha en la que se proyectó el presente documento.

NORMATIVIDAD	OBJETIVO DE LA NORMA
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expedir normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1033 del 18 de julio de 2006	Establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución.
Ley 1474 de 2011	Dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."
Decreto Ley 091 de 2007	"Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal".
Decreto Ley 092 de 2007	"Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa"

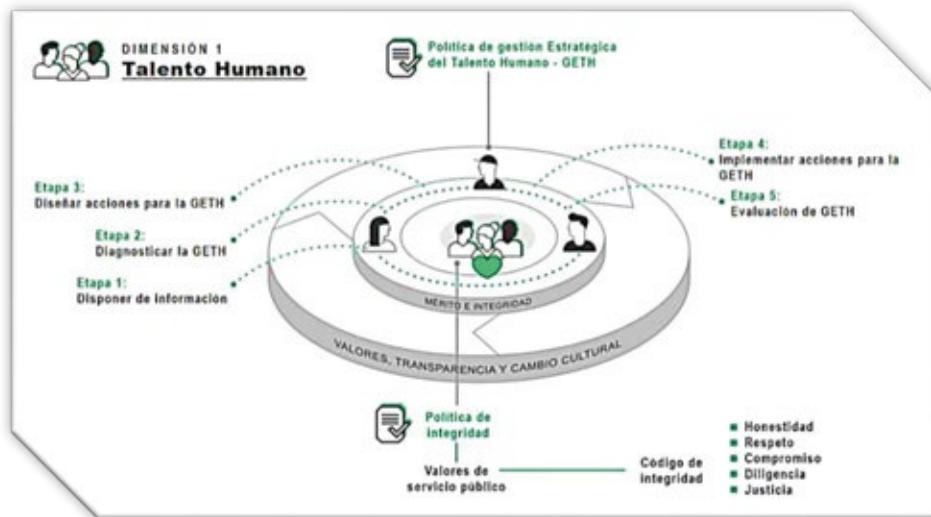
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Expedir el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1070 del 26 de mayo de 2015	Expedir el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.
Decreto 1072 del de 2015	Expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017	Adicionar el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 612 del 04 de abril de 2018	Establecer las directrices generales para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 1874 de 2021	“Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, se crean nuevas dependencias, funciones y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 1876 del 30 de diciembre de 2021	Suprimir y crear unos empleos en la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1877 del 30 de diciembre de 2021	Modifica los artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6 de la Parte 2 del Título 1 del Capítulo 1 de la Sección 1, Subsección 2 del Decreto 1070 de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa". Modifica las competencias comportamentales para los servidores públicos del Sector Defensa.
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Modificar parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Modificar parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.
Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 0009 del 6 de enero de 2022	Adoptar el Manual Específico de Funciones y Competencias de la planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

Resolución 3947 del 24 de mayo de 2022	Establecer el Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados civiles y no uniformados del Sector Defensa con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
Resolución No. 3749 de 2022	Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados del Sector Defensa.
Resolución No. 01190-02 de 2023	Conformación Comisión de Personal de la DIVRI.
Resolución 1436 de 2023	Adopción del Sistema de Gestión y Desempeño Institucional para conformar el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y el Subcomité de Coordinación de Control Interno en la DIVRI.
Fuente: Las normas y los actos administrativos tomados como referencia en el presente cuadro, son las expedidas en materia para la puesta en marcha del Plan Estratégico de Talento Humano, y se consultaron a través de internet, no son fuentes propias de esta Dirección.	

4

4. Marco Conceptual

Dimensión del Talento Humano



Fuente: **Modelo Operativo MIPG Función Pública, 2021**

La dimensión de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– está concebida como el reconocimiento de las personas como el activo más importante de la entidad. Su propósito es proporcionar lineamientos y herramientas para la adecuada gestión del ciclo de vida del servidor público, desde el ingreso hasta el retiro, en coherencia con el direccionamiento estratégico institucional y con el marco normativo vigente en materia de administración del recurso humano.

Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento técnico de planeación y gestión del talento humano en el sector público, definido en el marco de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 618 de 2018, y los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el contexto del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Su finalidad es identificar, consolidar y proyectar la información relativa a los empleos de la planta de personal de cada entidad, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, indicando cuáles se encuentran en vacancia, cuáles están en proceso de provisión mediante concurso de mérito o encargo, y cuáles requieren gestión específica para su ocupación.

De esta manera, se constituye en una herramienta estratégica que permite: Facilitar la planificación de los procesos de selección meritocrática adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC–, contribuir a la formulación de políticas de empleo público en condiciones de equidad, transparencia y eficiencia y servir como insumo para la gestión integral del talento humano, en coherencia con los ejes de la dimensión de talento humano del DAFP y de forma transversal con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo, bienestar, permanencia y retiro).

Plan de Provisión de Recursos Humanos

Con este plan se pretende realizar un análisis de la provisión de empleos, las necesidades que tiene la dependencia en cuanto a personal, tomando como referente las vacancias definitivas, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas y otras situaciones administrativas que impliquen la separación del cargo por un tiempo prolongado.

Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la dependencia.

Cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la dependencia.

Asimismo, de la Circular 017 de 2017 por la Procuraduría General de la Nación, y la Circular 05 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil determinaron que las entidades públicas deben apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias basados en la implementación del modelo de agrupación de entidades para reducir los costos de selección.

Comisión para desempeñar cargos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleados del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa tendrán derecho a ser comisionados, hasta por el término de tres (3) años para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o para el desempeño de empleos de período en cuyo caso el término de la comisión será igual al período del empleo, para los cuales hayan sido

designados en la misma Entidad o en otra de la administración pública. (Artículo 51, Decreto 91 de 2007).

Empleos de Carrera Pertenecientes al Sistema Especial del Sector Defensa

Los empleos públicos del personal civil y no uniformado en el Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional son de carrera pertenecientes al Sistema Especial del Sector Defensa, con excepción de los de período fijo y de los de libre nombramiento y remoción. (Artículo 9, Decreto 091 de 2007).

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Son empleos de libre nombramiento y remoción los siguientes:

Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, así como los que tengan asignadas funciones de asesoría en materias directas o de apoyo a la seguridad y defensa, así: Ministro, Viceministro, Superintendente, Gerente, Presidente o Director General o Nacional de entidad descentralizada adscrita o vinculada o de Unidad Administrativa Especial, Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada, Superintendente Delegado, Secretario General, Subgerente, Vicepresidente o Subdirector General, Nacional o Administrativo de entidad descentralizada, adscrita o vinculada o de Unidad Administrativa Especial, Director del Sector Defensa, Asesor de Defensa o Misional, Jefe de Oficina del Sector Defensa, Obispo y Vicario Castrense, Subdirector o Auditor del Sector Defensa, Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa (Artículo 8, Decreto 091 de 2007).

Empleos de Nivel Directivo

Empleos que tengan asignadas funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. (Artículo 5, Decreto 092 de 2007).

Empleos de Nivel Asesor

Empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa (Artículo 6, Decreto 092 de 2007).

Empleos de Nivel Profesional

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 (Artículo 7, Decreto 092 de 2007).

Empleos de Nivel Técnico

De acuerdo con el artículo 9 del Decreto 0092 de 2007, se clasifican en dos categorías:

Empleos de Nivel Asistencial

De acuerdo con el artículo 10 del Decreto 0092 de 2007, se clasifican en dos categorías:

Técnicos de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales propias del sector defensa, así como aquellas que guarden relación directa con la confianza, seguridad y protección de los integrantes de la Fuerza Pública, en especial las asignadas a las unidades y reparticiones militares y de policía.

Técnicos para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del sector defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Auxiliar de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas misionales propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, así como aquellas que se desarrollan en apoyo a la

Encargo

Los servidores públicos del Sector Defensa pertenezcan o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, podrán, mediante acto administrativo, ser encargados para desempeñar transitoriamente un empleo o para realizar actividades relacionadas directa o indirectamente con la Misión y las atribuciones del sector o que tengan por finalidad el desempeño de responsabilidades diferentes a las que habitualmente le corresponderían al

funcionario en desarrollo de sus funciones. (Artículo 53, Decreto 91 de 2007).

CRITERIO UNIFICADO “DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO EN ENTIDADES PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECIAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SECTOR DEFENSA”

“Así las cosas, tratándose del encargo como derecho preferencial de carrera administrativa para la provisión de vacancias definitivas de empleos de carrera, se deberá dar aplicación a lo señalado en el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, norma que eliminó la previsión (...) y una vez convocado el respectivo concurso (...)” y la expresión “El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses”.

En consecuencia, para el caso de los empleos de carrera en vacancia definitiva, el encargo podrá extenderse hasta la provisión definitiva de estos a través del sistema de mérito, sin perjuicio de poderse dar por terminado anticipadamente cuando surja alguna causal para darlo por terminado”.

Movilidad

Los servidores públicos del Sector Defensa deberán prestar sus servicios en cualquier ciudad o municipio dentro de la Planta Global, previa destinación ordenada por el nominador respectivo o por quien este haya delegado, y siempre respetando la naturaleza de las funciones del empleo del cual es titular el servidor público (Artículo 38, Decreto Ley 091 de 2007)

Provisionalidad

Teniendo en cuenta la especialidad de la misión de defensa y seguridad nacional del Sector Defensa, en caso de vacancia temporal o definitiva de un empleo del Sector Defensa, el nominador o quien este haya delegado, con el único requisito de haberse realizado previamente un estudio de seguridad al candidato, podrá nombrar en cargos pertenecientes al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa por el término de seis (6) meses, a personas o servidores públicos que no pertenezcan a ella, mientras se surte el proceso de selección por mérito. Igualmente, en desarrollo del mismo principio, estos funcionarios podrán ser removidos en cualquier tiempo. (Artículo 51, Decreto 091 de 2007).

Plan de Acción

Es la hoja de ruta de la dependencia que permite planificar las estrategias, actividades y proyectos que se tienen previstos para cumplir en cada anualidad; lo anterior con el fin de alcanzar la gestión de metas, productos, servicios y presupuesto relacionado para el logro de los objetivos trazados en la misión, visión y objetivos de esta Dirección.

Comisión de Personal

Es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter bipartito, está conformada por dos (2) representantes de la Dirección designados por el nominador y por dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, constituyéndose entonces para los servidores de las entidades, en una manifestación de la democracia participativa propia del Estado Social de Derecho, en los términos del Artículo 40° de la Constitución Política. (Cartilla Comisiones de Personal, Congreso Nacional de Empleo Público). (Resolución No. 01190 del 05-05-2023).

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Se crea con la finalidad de articular el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que tiene por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad (Resolución No. 1436 del 05-05-2023).

5

5. Caracterización del Talento Humano

5.1 Identificación Planta de Personal

La información de la planta de personal que se presenta a continuación hace parte del personal posesionado en esta dependencia a corte de 31 de diciembre de 2025.

EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES POR NIVEL			
NIVEL DEL EMPLEO	TOTAL	VACANTES	PROVISTOS
DIRECTIVO	1	0	1
ASESOR	65	26	39
PROFESIONAL	39	2	37
TÉCNICO	36	2	34
ASISTENCIAL	12	0	12
TOTAL	153	30	123

Fuente: archivo datos de personal en Excel (Talento Humano DIVRI)

Personal de las Fuerzas Militares y de Policía en Comisión de Servicio

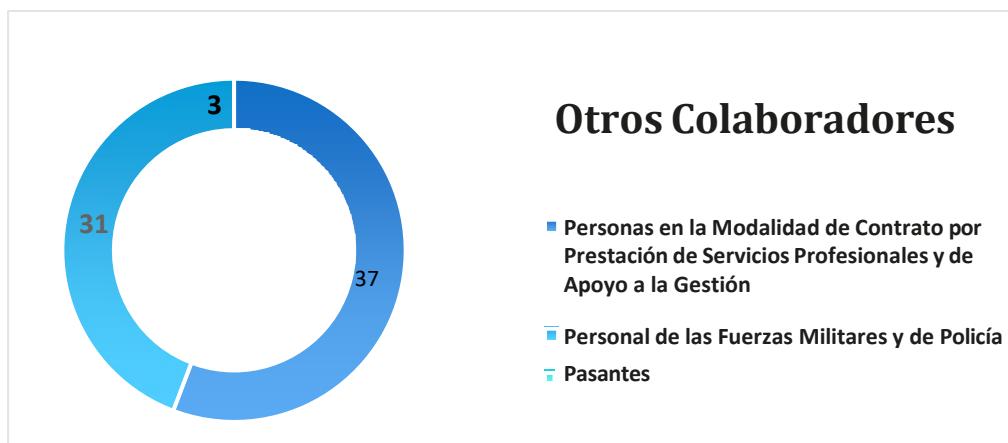
Categoría	Fuerza	Cantidad
Oficiales	Ejército Nacional	02
Suboficiales	Ejército Nacional	19
Soldados Profesionales	Ejército Nacional	06
Infante de Marina Profesional	Armada Nacional	01
Oficial	Policía Nacional	02
Intendente Jefe	Policía Nacional	01
Total		31

5.2 Tipo de Vinculación

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1876 del 30 de diciembre de 2021 *“Por medio del cual se suprimen y crean unos empleos en la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y se dictan otras disposiciones”*, la planta de personal de esta Dirección es de 153 empleos y a corte del mes 31 de diciembre de 2025 se cuenta con una provisión de 123 empleos distribuidos con la vinculación que se puede observar en la siguiente gráfica.



Durante cada vigencia y por las necesidades de personal que presentan los coordinadores de los grupos, esta Dirección ha adelantado trámites administrativos para contar con el apoyo del recurso humano, el cual se suple mediante las modalidades descritas en la siguiente gráfica.



Las personas contratadas mediante la modalidad de Orden de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión, prestan sus servicios por término definido y sus honorarios son establecidos mediante la Resolución 002541 del 12 de diciembre de 2025.

El personal de las Fuerzas Militares (Ejército y Armada) prestan sus servicios bajo la figura administrativa de traslado por un término de dos (02) años, prorrogables a disposición de cada fuerza, el personal de la Policía Nacional presta sus servicios bajo la figura de Comisión de Servicios, con destinación autorizada por el Ministerio de Defensa Nacional.

Las pasantías que realizan estudiantes de diferentes entes educativos se coordinan a través de Talento Humano mediante la figura de convenio y por necesidad expresa de los grupos misionales, con el fin de apoyar las actividades de Rehabilitación Inclusiva, al mes de diciembre de 2025, se cuenta con convenio vigente con la Universidad del Bosque y la Universidad el Rosario.

Por ser una dependencia del Ministerio de Defensa que lidera las políticas y programas en materia de bienestar, rehabilitación inclusiva y prestacional, dirigidas a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los veteranos, así como de otras poblaciones definidas por la Ley, se definió una estructura orgánica para dar alcance a dicha misionalidad, distribuida la planta de personal en la dirección y 4 grupos, lo cual se puede observar en la siguiente gráfica.



6

6. Plan anual de Provisión de Empleos

Durante la vigencia 2023 se contrató con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, la elaboración del Estudio Técnico de Rediseño Organizacional de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva -DIVRI, en la cual se propone como uno de los resultados, la modificación de planta y estructura de la Dirección. En tal sentido, y en vista que aún la DIVRI se encuentra en proceso de vistos buenos por parte de las entidades comprometidas de acuerdo con la Circular conjunta 100 – 11 de 2023 DAFP, para la vigencia 2024 y 2025 se mantuvieron sin proveer 20 empleos que se encuentran en vacancia definitiva, 18 del nivel asesor y 2 con ficha de manual de funciones que se modificarán con el rediseño.

Dicho estudio sugiere la formalización de 23 empleos para una planta total de 158 empleos, la cuales se espera proveer en su totalidad una vez se cuente con los vistos buenos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República-DAPRE, Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y con Decretos de modificación de planta y estructura de la DIVRI para la implementación del rediseño organizacional.

Para la provisión de los empleos vacantes se atenderán los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional:

Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la dependencia.

Cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la dependencia.

6.1 Empleos de Carrera Administrativa

No se encuentran empleos a proveer por lista de elegibles, a 31 de diciembre de 2025 la DIVRI cuenta con 17 empleos de carrera administrativa provistos por concurso 4 de ellos en encargo.

En vacancia definitiva se encuentran 38 empleos los cuales saldrán a concurso en la convocatoria Defensa 3 de la CNSC, 34 nombrados en provisionalidad y 2 por renuncias y 2 por no posesión en el marco del concurso Defensa 1.

Actualmente, la Dirección se encuentra en espera de vistos buenos para rediseño organizacional en el cual se formalizarían 23 empleos de naturaleza de carrera administrativa en niveles profesional, técnico y asistencial y se suprimirían 18 empleos de nivel asesor, con un resultado final de planta de personal de 158 empleos.

6.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el Decreto 1070 de 2015.

De estos empleos, se podrá tener en cuenta las hojas de vida de servidores de carrera administrativa, para posibles encargos y nombramientos ordinarios, así como, la garantía al cumplimiento y estudio de los perfiles de que trata la Ley 581 de 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público”.

6.3 Proyección Pensión de Jubilación o Retiro Forzoso

Durante la vigencia 2025 una (1) servidora cumplió con la edad de retiro forzoso y solicitó su retiro voluntario.

6.4 Vinculación de Personal con Discapacidad

La dependencia tiene una (01) servidora pública con discapacidad certificada nombrada en la planta de personal. Para finales de la vigencia 2025 se cuenta con 03 servidores públicos que están pendientes para adelantar los trámites correspondientes para la expedición de la certificación de discapacidad, para así cumplir con el 7% de personas en esta condición vinculadas a esta dependencia, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, Directiva Presidencial 05 de 2023 y a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023.

6.5 Seguimiento a la Planta de Personal

La información de la planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva se actualiza en tiempo real en un archivo formulado de Excel, el cual permite conocer el número de empleos provistos, el número de empleos vacantes y la situación administrativa en que se encuentra el personal, de acuerdo con el tipo de nombramiento, la denominación del empleo y el grado.

6.6 Responsables del Plan Anual de Vacantes y de la Provisión de Empleo

RESPONSABLE	RESPONSABILIDAD
Secretaría General de Ministerio de Defensa Nacional	<p>Autorizar los nombramientos en empleos de libre nombramiento y remoción y provisionales de la planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.</p> <p>Firmar los actos administrativos de nombramiento de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.</p>
Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva	<p>Presentar las necesidades de personal ante el Ministerio de Defensa Nacional para que sea autorizado el trámite de los nombramientos.</p> <p>Realizar los encargos de empleo de carrera administrativa de la planta de personal de empleos públicos de la dependencia.</p>

Teniendo en cuenta que el Plan de Provisión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar anticipadamente las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos, para atender eficazmente el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y funciones inherentes a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y a los fines del Estado, y que mediante Resolución No. 1876 del treinta (30) de diciembre de 2021 “*Por el cual se suprime y crean unos empleos en la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y se dictan otras disposiciones*”, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, cuenta con ciento cincuenta y tres (153) empleos en total, entre nivel directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

A corte del mes de diciembre de 2025, esta dependencia tiene provistos 123 empleos clasificados en los siguientes niveles:

NIVEL DEL EMPLEO	TOTAL	PROVISTOS
DIRECTIVO	1	1
ASESOR	65	39
PROFESIONAL	39	37

TÉCNICO	36	34
ASISTENCIAL	12	12
TOTAL	153	123

6.7 Modalidad de Provisión

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, a través del proceso de talento humano, adelanta la provisión de los empleos de conformidad con lo establecido por el Decreto Ley 091 de 2007 y la Ley 909 de 2004, esta última, en lo que refiere a servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

De otro lado, la DIVRI expidió la Resolución No. 1771 del 12 de julio de 2023 *“Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera administrativa de la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva – DIVRI”* mediante la cual, en cumplimiento a las normas de carrera administrativa, se estableció el procedimiento para proveer los empleos de carrera administrativa de la planta de personal con servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, del cual se adelantaron los siguientes procesos:

Empleo a Encargo	Resultados del Proceso
Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 18 (Prestaciones Sociales)	La servidora pública Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 17 aceptó el encargo y se nombró
Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 17 (Administrativo y Financiero)	La servidora pública Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 16 aceptó el encargo y se nombró
Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 16 (Veteranos)	La servidora pública Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 14 aceptó el encargo y se nombró
Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 15 (Prestaciones Sociales)	La servidora pública Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 14 aceptó el encargo y se nombró

6.8 Nombramiento en periodo de prueba

La Dirección de Veterano y Rehabilitación Inclusiva, en cumplimiento del Acuerdo No. 20181000009126 *“Por el cual se establecen las reglas del primer concurso abierto de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la DIRECCION CENTRO DE REHABILITACION INCLUSIVA' DCRI, Proceso de Selección No. 629 de 2018 – Sector Defensa”*, en el 2025, no se llevó a cabo proceso de nombramiento en período de prueba pues la lista de elegibles perdió vigencia.

6.9 Evaluación del Desempeño Laboral

Teniendo en cuenta la Resolución No. 3749 del veinticuatro (24) de mayo de 2022 *“Por el cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados del Sector Defensa, con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba”*, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, adelantó el proceso de evaluación del desempeño laboral en sus diferentes etapas, de diecisiete (17) servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa los cuales obtuvieron calificación Excelente.

7

7. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo la identificación de necesidades del personal y definir la manera en que serán provistos los empleos de acuerdo con su naturaleza (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción) con base en las necesidades que tengan los grupos internos de trabajo de la DIVRI; para así dar cumplimiento a los objetivos trazados al interior de la entidad y por ende al cumplimiento de los fines del Estado.

Planta de Personal Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-3.	18	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	26	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	20	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	18	5
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	16	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	14	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	12	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	10	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	7	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	20	7
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	12	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	10	14
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	8	24
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	6	4
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	18	5
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	17	5

PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	16	5
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	15	2
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	14	13
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	10	2
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	8	1
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	6	4
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	1	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	26	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	22	3
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	14	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	12	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	8	1
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1.	20	17
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1.	17	1
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1.	14	8
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	16	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	12	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	11	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	10	4
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1.	10	4
TOTAL			153

De acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 1876 del treinta (30) de diciembre de 2021 “*Por el cual se suprimen y crean unos empleos en la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y se dictan otras disposiciones*”, la Dirección cuenta con la siguiente planta de personal:

7.1 Empleos Provistos y Vacantes

La Dirección tienen provistos 123 empleos, los cuales están integrados como lo muestra la tabla:

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DIVRI				
DECRETO 1876 DE 2021				
NATURALEZA DEL EMPLEO	DENOMINACIÓN EMPLEO	VACANTES	PROVISTOS	TOTAL
Libre Nombramiento	DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	0	1	1
Libre Nombramiento	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	5	10	15
Libre Nombramiento	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	21	29	50
Carrera Administrativa	PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA (CARRERA ADVA)	2	12	39
	PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA (PROVISIONALES)	1	17	
	ENCARGO	0	5	
Libre Nombramiento	PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA (LNR)	0	2	
Carrera Administrativa	TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA (PROVISIONALES)	0	10	10
Libre Nombramiento	TÉCNICO DE SERVICIOS (LIBRE N Y R)	1	25	26
Carrera Administrativa	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA (PROVISIONALES)	0	8	8
Libre Nombramiento	AUXILIAR DE SERVICIOS (LIBRE N Y R)	0	4	4
TOTAL		30	123	153

Fuente: archivo datos de personal en Excel (Talento Humano DIVRI)

La planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para corte del mes de diciembre de 2025 cuenta con 30 empleos en vacancia.

8

8. Evaluación del Plan

Finalizada la vigencia 2025 y en proyección para el año 2026, la Dirección de Veteranos y Relaciones Inclusiva- DIVRI presenta un total de 30 vacantes en la planta de personal dentro de las cuales, se encuentran contemplados 18 empleos para supresión en el marco del rediseño organizacional, 10 en proceso de nombramiento y 2 empleos del nivel asistencial en estudio de hoja de vida.

Análisis y Cumplimiento Normativo

El avance presentado evidencia que la DIVRI ha gestionado de manera eficiente y oportuna los procesos de provisión de empleos durante la vigencia, observando los principios de mérito, transparencia y legalidad.

Asimismo, se ha avanzado en los trámites de vistos buenos necesarios para la aprobación del rediseño organizacional, requisito previo para la implementación de la nueva estructura y la modificación de la planta de personal.

Cierre y Seguimiento de Gestión

Al finalizar la vigencia se aplicará la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, herramienta definida por la Función Pública para evaluar los niveles de avance, cumplimiento y mejora continua en los procesos de administración y provisión de empleos.

Este ejercicio permitirá identificar, frente a la vigencia anterior, los progresos alcanzados, las brechas subsistentes y las acciones de fortalecimiento necesarias para optimizar los tiempos y la calidad de la provisión de vacantes en la entidad.

