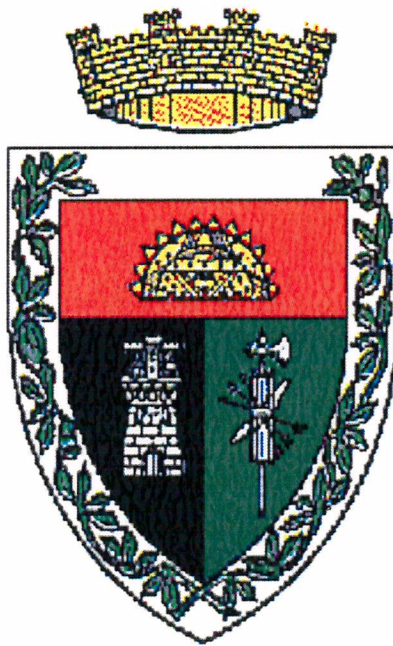




*Concejo Municipal de Duitama*

Nit. 900922388-3

**PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)  
CONCEJO MUNICIPAL DE DUITAMA  
BOYACÁ**



**CONCEJO MUNICIPAL DE DUITAMA  
DEPARTAMENTO DE BOYACÁ  
REPÚBLICA DE COLOMBIA  
2025**

Edificio Centro Administrativo, Piso 3º, Of. 304 – Duitama – Tel. 7606769  
Web. [www.concejomunicipaldeduitama.gov.co](http://www.concejomunicipaldeduitama.gov.co) - E mail. [cmduitama@hotmail.com](mailto:cmduitama@hotmail.com)

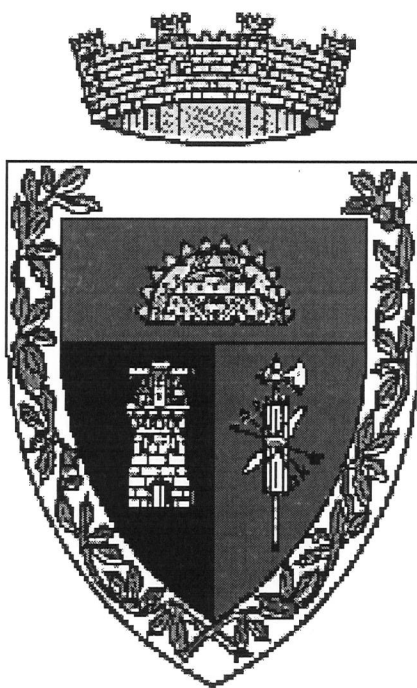




*Concejo Municipal de Duitama*

Nit. 900922388-3

**PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)  
CONCEJO MUNICIPAL DE DUITAMA  
BOYACÁ**



**CONCEJO MUNICIPAL DE DUITAMA  
DEPARTAMENTO DE BOYACÁ  
REPÚBLICA DE COLOMBIA  
2025**



## 1. INTRODUCCIÓN:

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye un instrumento estratégico de planeación del talento humano, orientado a garantizar que el Concejo Municipal de Duitama cuente con la planta de personal suficiente, idónea y organizada para el cumplimiento de sus funciones misionales, estratégicas y de apoyo.

Este plan se integra de manera directa con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el componente de Gestión del Talento Humano, y con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), en el eje de Gestión del Riesgo y Evaluación, asegurando que la provisión de cargos se realice bajo criterios de eficiencia, transparencia, mérito y trazabilidad.

La elaboración del PAV responde a la necesidad de prever, organizar y racionalizar el recurso humano, evitando riesgos derivados de vacantes no cubiertas, sobrecarga laboral o incumplimiento de metas institucionales. Asimismo, constituye una herramienta de control y seguimiento que permite a la administración y a los órganos de control verificar la adecuada gestión del empleo público y la sostenibilidad de los procesos internos.

En este sentido, el Plan Anual de Vacantes del Concejo Municipal de Duitama se convierte en una guía y herramienta de gestión administrativa para programar la provisión de empleos con vacancia definitiva o temporal (comisiones, encargos, licencias, ascensos), relacionando cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de cada cargo, e indicando si pertenecen a la parte misional o de apoyo.

El presente documento se ha elaborado siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, garantizando la legalidad y transparencia en los procesos de selección y provisión de





personal. Se enmarca en el Plan Estratégico del Talento Humano del Concejo Municipal de Duitama, y constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones de la Alta Dirección, orientadas a asegurar la correcta gestión del recurso humano y la continua prestación de los servicios públicos, minimizando el impacto de las vacantes en el funcionamiento institucional.

Finalmente, este plan contribuye al MIPG, específicamente a su Dimensión 1 – Talento Humano, que busca ofrecer herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, todo ello en línea con las prioridades estratégicas de la entidad y el principio del mérito.

## **2. MARCO NORMATIVO:**

El Plan Anual de Vacantes (PAV) se fundamenta en el ordenamiento jurídico colombiano que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en los Concejos Municipales. Las principales normas aplicables, organizadas de mayor a menor jerarquía, son las siguientes:

### **2.1 Carta Política:**

Constitución Política de Colombia de 1991.

- Artículo 125: Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo excepciones; su provisión debe hacerse con base en el mérito.
- Artículo 209: 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.

Edificio Centro Administrativo, Piso 3º, Of. 304 – Duitama – Tel. 7606769  
Web. [www.concejomunicipaldeduitama.gov.co](http://www.concejomunicipaldeduitama.gov.co) - E mail. [cmduitama@hotmail.com](mailto:cmduitama@hotmail.com)



## **2.2 Leyes:**

Ley 581 de 2000 (mayo 31). Llamada Ley de cuotas, obliga a todas las entidades públicas, incluidos los concejos municipales, a garantizar una participación mínima del 30% de mujeres en cargos de máximo nivel decisorio, lo que implica que el PAV debe contemplar la equidad de género en la planeación y provisión de vacantes directivas.

Ley 909 de 2004 (septiembre 23). Regula el sistema de empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Modificada por la Ley 1960 de 2019.

- Artículo 15: Establece como funciones de las Unidades de Personal de las Entidades Públicas:

- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
- Elaborar el Plan Anual de Vacantes.

- Artículo 16: Regula las Comisiones de Personal, encargadas de velar por la transparencia en los procesos de selección, provisión de empleos y evaluación del desempeño, así como de resolver reclamaciones y participar en la elaboración de planes de capacitación y estímulos.

- Artículo 17: determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos, que incluyan:

- El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.



- La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando ingreso, ascenso, capacitación y formación.
  - La estimación de los costos de personal derivados de dichas medidas y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Artículo 25: Regula la provisionalidad, permitiendo la provisión transitoria de empleos de carrera mediante nombramiento provisional cuando no es posible proveerlos por concurso o encargo.

**Ley 1474 de 2011 (julio 12). Estatuto Anticorrupción.**

- Artículo 74: Obliga a las entidades públicas a publicar en su página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, el Plan de Acción con objetivos, estrategias, metas, responsables, presupuesto e indicadores de gestión. Aunque este artículo no menciona expresamente el Plan Anual de Vacantes, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) han establecido que el PAV debe integrarse al Plan de Acción institucional, junto con otros planes estratégicos de talento humano, garantizando transparencia y trazabilidad en la gestión del empleo público.

Ley 1618 de 2013 (febrero 27). Establece disposiciones para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el acceso al empleo público, lo que obliga a que el PAV incorpore medidas de inclusión y ajustes razonables en los procesos de selección y provisión de cargos.

Ley 1960 de 2019 (junio 27). Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998.

Refuerza el principio de mérito en la provisión de empleos de carrera administrativa.



Ajusta las reglas sobre nombramientos provisionales y encargos, impactando directamente la planeación de vacantes temporales y definitivas.

Fortalece el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos, articulando el PAV con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Estratégico de Talento Humano.

Introduce mecanismos de transparencia y trazabilidad en los procesos de selección y provisión de empleos.

Ley 2214 de 2022 (junio 22). Promueve la vinculación de jóvenes en el sector público, favoreciendo el primer empleo, lo que impacta directamente la planeación de vacantes temporales y provisionales al permitir que el PAV se convierta en un instrumento para fomentar la inclusión juvenil y el relevo generacional en la administración pública.

Ley 2294 de 2023 (mayo 19). Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Orienta la planeación del talento humano hacia el trabajo digno, la inclusión y el fortalecimiento institucional, sirviendo como marco de política pública general.

### **2.3 Decretos:**

Decreto Ley 760 de 2005 (marzo 17). Se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Regula la provisión transitoria de empleos de carrera mediante encargo o nombramiento provisional, la administración y utilización de las listas de elegibles, las convocatorias a concurso, los derechos preferenciales de



reincorporación de empleados de carrera y las responsabilidades de las entidades en la adecuada gestión del empleo público.

Decreto 1083 de 2015 (mayo 26). Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Compila y actualiza las normas sobre empleo público y gestión del talento humano. En sus artículos regula la provisión de vacancias definitivas y temporales, los encargos, las convocatorias a concurso y la integración del Plan Anual de Vacantes al Plan de Acción institucional.

- Artículo 2.2.5.3.1.: Vacancias definitivas: Regula la provisión de vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y de carrera, priorizando el mérito; permite encargo o provisionalidad mientras se surte concurso.
- Artículo 2.2.5.3.3.: Vacancias temporales: Define la provisión de vacantes temporales mediante encargo o nombramiento provisional, según el tipo de empleo.
- Artículo 2.2.5.5.42.: Encargo en empleos de carrera: Establece que los encargos en empleos de carrera se rigen por la Ley 909 de 2004 o por las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.
- Artículo 2.2.6.3.: Convocatorias: Asigna a la (CNSC) Comisión Nacional del Servicio Civil la elaboración y suscripción de convocatorias a concurso, con base en perfiles definidos por cada entidad.
- Artículo 2.2.19.2.2.: Modalidades de concursos: Regula concursos específicos (para vacantes puntuales) y generales (para vacantes equivalentes durante la vigencia de la lista).



## *Concejo Municipal de Duitama*

Nit. 900922388-3

- Artículo 2.2.22.3.14.: Integración de planes al Plan de Acción: Obliga a integrar al Plan de Acción institucional el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano, publicándolos antes del 31 de enero de cada año.

El Decreto 1083 de 2015 ha sido modificado y complementado por los Decretos 1499 de 2017 (MIPG), 648 de 2017 (formas de provisión), 051 de 2018 (OPEC y planeación presupuestal) y 612 de 2018 (integración de planes).

Decreto 1499 de 2017 (septiembre 11). Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), sustituyendo disposiciones del Decreto 1083 de 2015.

- Artículo 2.2.22.2.1.: Define las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional para el desarrollo administrativo, incluyendo la gestión del talento humano, que deben implementarse mediante planes, programas y estrategias.

Decreto 648 de 2017 (abril 19). Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, ajusta las formas de provisión de empleo, establece el orden de prioridad para empleos de carrera y regula la provisión de empleos temporales.

Decreto 2011 de 2017 (noviembre 30). Reglamenta la Ley 1618 de 2013 en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, estableciendo que todas las entidades públicas deben garantizar un número mínimo de empleos ocupados por personas con discapacidad en su planta de personal, proporcional al tamaño de la misma, obligación de carácter permanente y aplicable a entidades del orden nacional y territorial, incluidos los concejos municipales.



Decreto 051 de 2018 (enero 16). Adiciona el artículo 2.2.6.34 al Decreto 1083 de 2015, estableciendo la obligación de reportar los empleos vacantes definitivos en el aplicativo (OPEC) Oferta Pública de Empleos de Carrera de la CNSC, participar en la planeación conjunta de los concursos de mérito, garantizar la actualización del manual de funciones y competencias laborales, y apropiar los recursos presupuestales necesarios para adelantar dichos concursos.

Decreto 612 de 2018 (abril 4). Se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

#### **2.4 Lineamientos técnicos y directrices administrativas complementarias:**

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP): Lineamientos técnicos para la elaboración del PAV, integración al MIPG y publicación en el Plan de Acción. (Disponible en el portal oficial del DAFP: [https://www1.funcionpublica.gov.co/noticias//asset\\_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes](https://www1.funcionpublica.gov.co/noticias//asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes))

Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC): Directrices sobre el reporte de vacantes en OPEC/SIMO, planeación conjunta de concursos de mérito y criterios de equivalencia de empleos. (Disponible en el portal oficial de la CNSC: <https://www.cnsc.gov.co>).

Acuerdo 019 de 2024 (mayo 16): Expedido por la CNSC, reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, asegurando que las vacantes definitivas se provean exclusivamente con base en listas de elegibles administradas por la CNSC, fortaleciendo la transparencia y el



mérito en la carrera administrativa. Este acuerdo complementa lo dispuesto en el Decreto 1083 y sus modificatorios, asegurando que las vacantes definitivas se provean exclusivamente con base en listas de elegibles administradas por la CNSC. (Disponible en el portal oficial de la CNSC: <https://www.cnsc.gov.co/entidad/normatividad-interna/acuerdos>)

### **3. OBJETIVOS:**

#### **3.1 Objetivo General:**

Garantizar que el Concejo Municipal de Duitama planifique y administre de manera integral la provisión de empleos vacantes en su planta de personal, mediante el Plan Anual de Vacantes (PAV), como herramienta estratégica para asegurar mérito, transparencia, inclusión y eficiencia en la gestión del talento humano, contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales y al fortalecimiento de la función administrativa.

#### **3.2 Objetivos Específicos:**

- Realizar un análisis de la planta de personal y su distribución actual, identificando necesidades de talento humano en cada dependencia.
- Programar la provisión de empleos con vacancia definitiva y temporal, garantizando la continuidad del servicio público.
- Asegurar que las decisiones de provisión de vacantes se adopten con disponibilidad presupuestal y sostenibilidad financiera.
- Integrar el PAV al Plan de Acción institucional y al MIPG, garantizando trazabilidad y transparencia.
- Promover la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidad y la vinculación de jóvenes en el acceso al empleo público.
- Articular el PAV con los procesos de concurso de mérito y las listas de elegibles administradas por la CNSC.





#### **4. ALCANCE:**

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye un instrumento de planeación estratégica y de gestión del talento humano, mediante el cual el Concejo Municipal de Duitama define, para cada vigencia fiscal, la totalidad de los empleos que integran la planta de personal de la Corporación. Este plan abarca de manera integral los cargos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, así como los empleos de carácter temporal, garantizando que la administración de la planta se realice conforme a los principios de igualdad, mérito, eficiencia y transparencia previstos en la Constitución Política y en la normativa vigente en materia de función pública.

El Plan Anual de Vacantes (PAV) del Concejo Municipal de Duitama constituye un instrumento de planeación estratégica y de gestión del talento humano, diseñado para garantizar la adecuada administración de la planta de personal de la Corporación y la continuidad en la prestación del servicio público. Este plan abarca de manera integral las diferentes modalidades de vinculación previstas en la normativa vigente, incluyendo los empleos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, así como los empleos temporales, asegurando que la gestión del recurso humano se realice conforme a los principios de mérito, igualdad, eficiencia y transparencia.

El PAV contempla tanto las vacantes definitivas, originadas por retiro, renuncia, traslado, destitución, supresión o creación de nuevos cargos, como las vacantes temporales, derivadas de licencias, comisiones, encargos, suspensiones u otras situaciones administrativas. Su horizonte es anual, en concordancia con la programación presupuestal y administrativa de la entidad; sin embargo, su carácter dinámico exige que sea objeto de actualización inmediata cada vez que se generen nuevas



vacantes, garantizando así la capacidad de respuesta institucional frente a las contingencias propias de la gestión del talento humano.

El PAV se articula con los principales instrumentos de planeación y gestión institucional, tales como el Plan de Acción Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación, asegurando coherencia con la normatividad vigente y con los objetivos estratégicos de la Corporación. Esta integración permite que las decisiones sobre provisión de cargos estén soportadas en criterios técnicos, jurídicos y financieros, y que se encuentren alineadas con la política pública de empleo y con los principios de responsabilidad fiscal.

La provisión de vacantes está condicionada a la existencia de disponibilidad presupuestal, lo que implica que el PAV no constituye un acto administrativo de nombramiento automático, sino un mecanismo de programación y priorización de necesidades de personal, ajustado a los recursos disponibles en cada vigencia fiscal. En este sentido, el PAV orienta la gestión hacia la racionalización del gasto público, la optimización del recurso humano y la garantía de sostenibilidad financiera.

Su finalidad estratégica es asegurar la continuidad en la prestación del servicio público, promover la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidad, la vinculación de jóvenes y garantizar que la provisión de empleos se realice con base en los principios de mérito, igualdad de oportunidades y transparencia, en concordancia con las listas de elegibles administradas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

En conclusión, el Plan Anual de Vacantes se erige como una herramienta de planeación administrativa y de gobernanza institucional, que orienta las decisiones de provisión de cargos durante la vigencia fiscal, sin constituir en sí mismo un acto administrativo de nombramiento. Su



naturaleza es la de un instrumento de gestión que permite al Concejo Municipal anticipar, organizar y racionalizar la administración de su planta de personal, en cumplimiento de los principios de legalidad, planeación, eficiencia, responsabilidad fiscal y transparencia, asegurando que cada decisión en materia de talento humano se adopte con soporte técnico, jurídico y presupuestal suficiente.

## **5. METODOLOGÍA:**

El Plan Anual de Vacantes (PAV) del Concejo Municipal de Duitama se formula mediante un proceso técnico, participativo y normativamente soportado, que garantiza coherencia con el ordenamiento jurídico vigente y pertinencia en las decisiones de provisión de empleos. La metodología aplicada asegura transparencia, trazabilidad, eficiencia y responsabilidad fiscal en la gestión del talento humano, en concordancia con los principios de la función pública.

En primer lugar, se realiza una revisión normativa exhaustiva, identificando las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la planeación de vacantes, entre ellas la Constitución Política de 1991, la Ley 909 de 2004, la Ley 136 de 1994, los decretos reglamentarios y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Este análisis normativo constituye el fundamento jurídico que orienta la elaboración del PAV.

Posteriormente, se desarrolla un diagnóstico integral de la planta de personal, que comprende:

- La caracterización y distribución actual de los cargos en cada dependencia.



- La identificación de vacantes definitivas (retiro, renuncia, traslado, destitución, supresión o creación de nuevos empleos).
- La identificación de vacantes temporales (licencias, comisiones, encargos, suspensiones u otras situaciones administrativas).
- La evaluación de necesidades de talento humano, considerando criterios de carga laboral, perfiles requeridos y objetivos estratégicos de la Corporación.

El proceso continúa con la articulación institucional, integrando el PAV con los principales instrumentos de planeación y gestión: el Plan de Acción Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación. Esta articulación garantiza coherencia, unidad de gestión y alineación con las políticas públicas de empleo y modernización administrativa.

Una vez consolidada la información, se procede a la priorización y programación de vacantes, aplicando criterios objetivos tales como:

- El principio de mérito, en concordancia con las listas de elegibles de la CNSC.
- La inclusión social, promoviendo la equidad de género, la vinculación de jóvenes y la incorporación de personas con discapacidad.
- La continuidad en la prestación del servicio público, asegurando que las vacantes críticas sean atendidas oportunamente.



- La disponibilidad presupuestal, como condición indispensable para la provisión de empleos, en cumplimiento de los principios de responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera.

En conclusión, la metodología del PAV se erige como un proceso normativamente soportado, técnicamente fundamentado y administrativamente articulado, que permite al Concejo Municipal de Duitama anticipar, organizar y racionalizar la provisión de cargos durante la vigencia fiscal, garantizando que cada decisión en materia de talento humano se adopte con legalidad, transparencia y eficiencia.

Finalmente, el documento es sometido a validación y aprobación por la Mesa Directiva del Concejo, asegurando trazabilidad y legitimidad institucional. El PAV se publica como parte del Plan de Acción y se somete a seguimiento permanente, con ajustes inmediatos en caso de generarse nuevas vacantes durante la vigencia

## **6. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA DE PERSONAL:**

El diagnóstico de la planta de personal del Concejo Municipal de Duitama para la vigencia 2025, constituye la base técnica para la elaboración del Plan Anual de Vacantes (PAV). A partir del Acuerdo 030 de 2006 (diciembre 20), que ajustó la planta de personal, y de los actos administrativos de nombramiento, se identifican los cargos existentes, su nivel jerárquico, código, grado y número de empleos.

De manera complementaria, la Resolución 218 de 2020 (diciembre 30) ajustó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, lo que permite contar con una descripción actualizada de las funciones, requisitos y competencias de cada cargo de la planta. Este instrumento garantiza que el análisis de la planta se realice con base en la



normatividad vigente y en las funciones efectivamente asignadas a cada empleo.

Este análisis permite establecer la distribución actual de la planta, las vacantes definitivas y temporales, así como las necesidades de talento humano en cada dependencia. De igual forma, se evalúa la disponibilidad presupuestal y el impacto de las vacantes en la continuidad del servicio público, asegurando que la planeación responda a criterios de mérito, eficiencia e inclusión.

### 6.1 Naturaleza y nivel de la planta de personal:

En este apartado se detallan los cargos existentes, su nivel jerárquico, código, grado y número de empleos, lo que permite visualizar la composición organizacional de la Corporación y la proporción de empleos por nivel.

DENOMINACION DEL EMPLEO	NIVEL JERARQUICO	CODIGO	GRADO	NO. DE EMPLEOS
Secretaria General	Profesional universitario	219	3	1
Técnico Administrativo	Técnico	367	5	1
Secretario Ejecutivo	Asistencial	425	16	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	17	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	11	2
Auxiliar De Servicios Generales	Asistencial	470	1	1
TOTAL MPLEOS				7

La tabla del numeral **6.1** muestra la distribución actual de la planta, evidenciando que el Concejo cuenta con 7 empleos clasificados en niveles profesional, técnico y asistencial.



## 6.2 Cargos vigentes y situación jurídica de los empleos:

Este apartado identifica quién ocupa actualmente cada cargo de la planta, señalando el nombre del funcionario, el código y grado del empleo, así como su situación jurídica, es decir, si está inscrito en carrera administrativa, en provisionalidad, en encargo o si el cargo se encuentra vacante.

DENOMINACION DEL EMPLEO	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	CODIGO	GRADO	SITUACIÓN JURÍDICA
Secretaria General	Alba lucia avellaneda	219	3	Nombramiento por periodo
Técnico Administrativo	Carmen teresa daza	367	5	Carrera administrativa
Secretario Ejecutivo	Cargo sin titular	425	16	Cargo sin titular
Auxiliar Administrativo	Raúl Antonio Díaz Tibaduiza	407	17	Carrera administrativa
Auxiliar Administrativo	Carlos Andrés Bohada García	407	11	Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	Cargo sin titular	407	11	Cargo sin titular
Auxiliar De Servicios Generales	Gloria Inés Castañeda Ricaurte	470	1	Carrera administrativa

La tabla **6.2** permite diferenciar entre cargos ocupados en carrera administrativa, cargos ocupados en provisionalidad y vacantes sin titular, lo que constituye insumo esencial para determinar cuáles empleos deben ser provistos mediante concurso de mérito, cuáles requieren encargo temporal y cuáles deben reportarse como vacantes definitivas en el sistema OPEC de la CNSC.

## 6.3 Vacantes definitivas y temporales:

Este apartado identifica los cargos de la planta de personal que actualmente no cuentan con un titular, diferenciando entre:





- **Vacancias definitivas:** cuando el cargo queda libre de manera permanente por retiro, renuncia, traslado, destitución, fallecimiento o creación de un nuevo empleo. Estos cargos deben ser provistos mediante concurso de mérito administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- **Vacancias temporales:** cuando el titular del cargo se ausenta por un tiempo determinado (licencias, comisiones, suspensiones, encargos). En estos casos, el cargo se cubre mediante encargo o nombramiento provisional, pero no se convoca concurso porque el empleo sigue teniendo un titular en carrera.
- **Cargos ocupados en provisionalidad:** aunque estén desempeñados por una persona, jurídicamente se consideran vacancias definitivas cubiertas de forma transitoria, hasta que se surta el concurso de mérito.

DENOMINACION DEL EMPLEO	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	CODIGO	GRADO	TIPO DE VACANCIA	ACCIÓN PREVISTA
Secretario Ejecutivo	Cargo sin titular	425	16	Definitiva	Reportar OPEC/ Concurso CNSC
Auxiliar Administrativo	Carlos Andrés Bohada García	407	11	Definitiva	Reportar OPEC/ Concurso CNSC
Auxiliar Administrativo	Cargo sin titular	407	11	Definitiva	Reportar OPEC/ Concurso CNSC

Este análisis constituye un insumo fundamental para la gestión del talento humano, en la medida en que permite determinar con precisión cuáles empleos deben ser reportados en el Sistema de Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) como vacantes definitivas, cuáles requieren la figura de encargo temporal y cuáles se encuentran en situación de provisionalidad.





La clasificación adecuada de las vacantes garantiza la trazabilidad administrativa y la transparencia en los procesos de provisión de cargos, asegurando que las decisiones adoptadas por el Concejo Municipal de Duitama se ajusten a los principios de mérito, igualdad de oportunidades y publicidad previstos en la Constitución Política, la Ley 909 de 2004, la Ley 136 de 1994 y las directrices de la CNSC.

De esta manera, el análisis no solo cumple una función técnica de diagnóstico, sino que se erige como un mecanismo de control institucional, que permite al Concejo Municipal dar cumplimiento a las obligaciones de reporte en el OPEC, garantizar la correcta administración de la planta de personal y fortalecer la confianza ciudadana en la gestión pública.

En conclusión, la identificación y clasificación de las vacantes, derivada de este análisis, constituye un paso indispensable para la planeación estratégica del recurso humano, asegurando que cada decisión en materia de provisión de empleos se adopte con soporte normativo, técnico y presupuestal suficiente, en estricto cumplimiento de los principios de legalidad, transparencia y eficiencia administrativa

#### **6.4 Necesidades de Talento Humano:**

Este apartado identifica las brechas de personal dentro de la planta vigente del Concejo Municipal de Duitama, conforme al Acuerdo 030 de 2006 y la Resolución 218 de 2020. Se analizan los cargos que, aunque están creados en la planta, presentan vacancia definitiva o provisionalidad, así como las áreas que requieren fortalecimiento para garantizar la continuidad del servicio público.

El propósito es determinar qué empleos deben ser provistos mediante concurso de mérito, cuáles requieren encargo temporal y qué



necesidades adicionales podrían justificar una futura modificación de la planta de personal.

DEPENDENCIA	CARGO REQUERIDO	JUSTIFICACION TECNICA / FUNCIONAL
SECRETARIA GENERAL	SECRETARIO EJECUTIVO (CODIGO 4244- GRADO 16)	Cargo sin titular, afecta apoyo administrativo y gestión documental.
SECRETARIA GENERAL	SECRETARIO EJECUTIVO (CODIGO 4244- GRADO 11)	Cargo Sin Titular, afecta apoyo administrativo y gestión documental.
SECRETARIA GENERAL	SECRETARIO EJECUTIVO (CODIGO 4244- GRADO 11)	Aunque nombrando en provisionalidad requiere proveerse definitivamente.

Se excluyen expresamente los contratos de prestación de servicios, dado que no hacen parte de la planta ni de la carrera administrativa, y se analizan únicamente los empleos públicos regulados por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

#### **6.5 Disponibilidad Presupuestal:**

La provisión de los cargos identificados en el numeral 6.4 no implica incremento del gasto de funcionamiento, dado que corresponden a empleos existentes en la planta de personal aprobada mediante el Acuerdo 030 de 2006 y ajustada por la Resolución 218 de 2020. Estos cargos ya están contemplados en el marco presupuestal vigente, por lo que su provisión no requiere reforma presupuestal ni autorización adicional.

La disponibilidad presupuestal para cubrir dichas vacantes se encuentra autorizada dentro del rubro de gastos de personal. En consecuencia, el Concejo Municipal puede avanzar con el reporte de vacantes al sistema OPEC y solicitar su provisión mediante concurso de mérito ante la Comisión



Nacional del Servicio Civil (CNSC), garantizando legalidad, mérito y sostenibilidad financiera.

## **7. ESTRATEGIA DE PROVISIÓN DE CARGOS:**

La estrategia de provisión de cargos del Concejo Municipal de Duitama se orienta a garantizar que las vacantes definitivas y temporales identificadas en el diagnóstico se cubran bajo criterios de mérito, transparencia y continuidad del servicio público.

En este sentido, se establecen los siguientes lineamientos:

- **Principio de mérito:** Las vacantes definitivas deben ser provistas mediante concurso de mérito administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- **Encargos y nombramientos provisionales:** Mientras se surte el concurso, las vacantes podrán cubrirse mediante encargo (funcionarios de carrera que cumplen requisitos) o nombramiento provisional, asegurando la continuidad del servicio.
- **Reporte en OPEC:** Todos los empleos vacantes definitivos deben ser reportados en el aplicativo OPEC de la CNSC, conforme al Decreto 051 de 2018.
- **Cronograma de provisión:** Se programará el reporte de vacantes, la solicitud de concurso y la designación de encargos o provisionales, hasta la provisión definitiva con lista de elegibles.
- **Responsables Institucionales:** El presidente del Concejo como nominador, la Secretaría General como apoyo técnico y la Mesa Directiva como órgano de seguimiento.



DEPENDENCIA	CARGO REQUERIDO	PROPUESTA DE PROVICION	TIEMPO ESTIMADO
Secretaría General	SECRETARIO EJECUTIVO (CODIGO 4244- GRADO 16)	nombramiento de inmediato en provisionalidad, y Reportar OPEC/ Concurso CNSC	Vigencia 2026
Secretaría General	SECRETARIO EJECUTIVO (CODIGO 4244- GRADO 11)	nombramiento de inmediato en provisionalidad, y Reportar OPEC/ Concurso CNSC	Vigencia 2026
Secretaría General	SECRETARIO EJECUTIVO (CODIGO 4244- GRADO 11)	Reportar OPEC/ Concurso CNSC	Vigencia 2026

8. Articulación con otros planes:

El Plan Anual de Vacantes (PAV) del Concejo Municipal de Duitama se articula de manera directa con los instrumentos de planeación, gestión y control institucional, garantizando coherencia, trazabilidad, transparencia y responsabilidad fiscal en la administración del talento humano. Esta articulación asegura que las decisiones sobre provisión de empleos no se adopten de manera aislada, sino en consonancia con la política pública de empleo, los lineamientos nacionales y los objetivos estratégicos de la Corporación.

• Con el MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión):

El PAV se integra a la Dimensión 1 – Talento Humano, que regula el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), asegurando que la planeación de vacantes se vincule con la gestión integral del recurso humano.

Se vincula al Plan de Acción Institucional, conforme al Decreto 051 de 2018, que obliga a publicar antes del 31 de enero los planes estratégicos



de talento humano, incluyendo el PAV como instrumento esencial de planeación.

Se relaciona con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación, garantizando que la provisión de vacantes esté alineada con las metas de formación, inclusión, desarrollo de competencias y fortalecimiento institucional.

- **Con el MECI (Modelo Estándar de Control Interno):**

El PAV se articula con el Componente de Gestión del Riesgo, identificando riesgos asociados a la falta de provisión de vacantes, tales como sobrecarga laboral, incumplimiento de metas institucionales y pérdida de trazabilidad administrativa.

Se integra al Componente de Evaluación y Seguimiento, permitiendo verificar periódicamente el cumplimiento de la estrategia de provisión de cargos y la sostenibilidad presupuestal, en concordancia con los principios de control interno.

Facilita la labor de los órganos de control, al ofrecer un instrumento verificable que demuestra la planeación y ejecución de la gestión del empleo público, fortaleciendo la rendición de cuentas y la transparencia institucional.

- **Con otros planes institucionales:**

Se relaciona con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, que proyecta necesidades futuras de personal y permite anticipar escenarios de gestión del talento humano.



- Se integra al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, asegurando transparencia en los procesos de selección y provisión de empleos, y fortaleciendo la confianza ciudadana en la gestión pública

9. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN:

El cronograma de ejecución del Plan Anual de Vacantes (PAV) establece las actividades, responsables y tiempos necesarios para garantizar la provisión de los empleos vacantes en la planta de personal del Concejo Municipal de Duitama.

Este cronograma se articula con el Plan de Acción institucional y con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, asegurando trazabilidad y cumplimiento oportuno.

Actividad	Responsable institucional	Tiempo estimado de vigencia	Observaciones
Consolidación del diagnóstico d planta (6.1 a 6.5)	Secretaría General/ Mesa Directiva	Enero de 2026	Publicación en el plan de acción antes del 31 de enero
Reporte de vacantes definitivas en el OPEC	Secretaria General	Enero febrero 2026	Conforme al decreto 051 de 208
Solicitud de concurso de méritos a la CNSC	Presidente del concejo/ secretaria general	Febrero marzo 2026	Vacantes: secretario ejecutivo y auxiliar administrativo
Designación de encargos o provisiones	Presidente del concejo	inmediato	Mientras se surta el concurso
Seguimiento a procesos de la selección SIMO	Mesa Directiva / Comisión de personal	Abril – diciembre 2026	Verificación de listas de elegibles
Nombramiento definitivo con lista de elegibles	Presidente del concejo	Según cronograma	Garantizar mérito y transparencia
Evaluación y cierre del (PAV)	Mesa Directiva/ secretaria general	Diciembre - 2026	Informe de gestión y actualización para vigencia siguiente



10. GESTIÓN DEL RIESGO Y CONTROL INTERNO:

La gestión del riesgo en el Plan Anual de Vacantes (PAV) busca anticipar, identificar y mitigar los factores que pueden afectar la provisión oportuna y transparente de los empleos de la planta de personal del Concejo Municipal de Duitama.

Este componente se articula con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), en los ejes de Gestión del Riesgo y Evaluación y Seguimiento, asegurando trazabilidad y control permanente.

Riesgo Identificado	Impacto Institucional	Probabilidad	Medidas De Mitigación	Responsable
Retraso en el reporte de vacantes al OPEC	No inclusión en concurso de mérito, prolongación de provisiones	ALTA	Establecer cronograma interno y alertas de vencimiento	Secretaria general
Reporte de vacantes definitivas en el OPEC	No provisión de cargos; afectación de continuidad del servicio	MEDIA	Validar certificación presupuestal antes de reportar vacantes	Mesa directiva/ secretaria de Hacienda
Solicitud de concurso de méritos a la CNSC	Sobrecarga laboral, incumplimiento de metas	ALTA	Designar encargos provisionales; seguimiento permanente en SIMO	Mesa directiva
Designación de encargos o provisiones	Riesgo de demandas afectación del principio de merito	MEDIA	Reportar vacantes oportunamente; exigir cronograma de concurso	CNSC/ secretaria general
Seguimiento a procesos de la selección SIMO	Desajuste entre perfil requerido y funciones asignadas	MEDIA	Revisión anual del manual ajuste conforme a resolución 2028 de 2020	Secretaria general



## **11. ANEXOS:**

El Plan Anual de Vacantes (PAV) del Concejo Municipal de Duitama se acompaña de los siguientes documentos de soporte, que garantizan trazabilidad, legalidad y transparencia en la planeación de la provisión de empleos:

- Acuerdo 030 de 2006 (diciembre 20): Ajusta la planta de personal del Concejo Municipal de Duitama.
- Resolución 218 de 2020 (diciembre 30): Ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Actos administrativos de nombramiento y en provisionalidad.

## **APROBADO POR:**

**HÉCTOR RICARDO RIVERA GÓMEZ**

Presidente Concejo Municipal.



