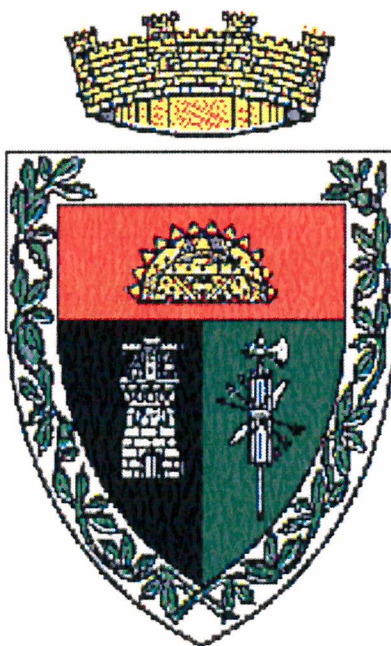




*Concejo Municipal de Duitama*

Nit. 900922388-3

**EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PPRH)**  
**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)

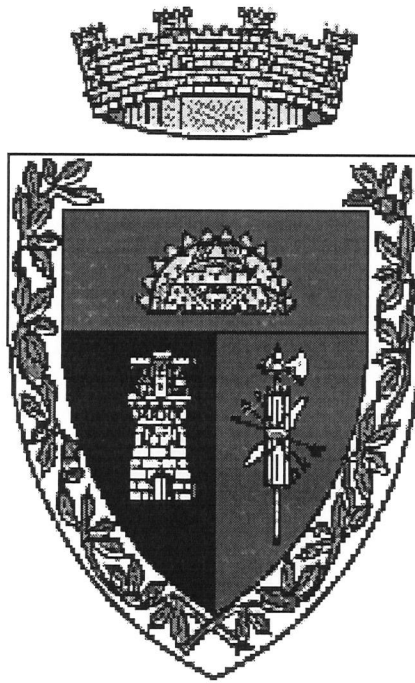




*Concejo Municipal de Duitama*

Nit. 900922388-3

**EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PPRH)  
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)



## **1.Introducción:**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) del Concejo Municipal de Duitama se concibe como un instrumento estratégico de planeación que permite anticipar, organizar y racionalizar las necesidades de personal de la Corporación en el corto, mediano y largo plazo. Su finalidad es garantizar que el talento humano requerido para el cumplimiento de las funciones misionales, estratégicas y de apoyo esté disponible de manera oportuna, con perfiles idóneos y bajo criterios de mérito, transparencia e inclusión.

Este plan se formula en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas aplicables, que obligan a las entidades públicas a elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos. De esta manera, el PPRH se integra al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y al Modelo Estándar de Control Interno (MECI), asegurando coherencia con la planeación institucional y con los principios de eficiencia, eficacia y trazabilidad en la gestión del empleo público.

El PPRH del Concejo Municipal de Duitama se articula directamente con el Plan Anual de Vacantes (PAV), el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), conformando un sistema integral de gestión del talento humano que abarca el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo, bienestar y retiro. Esta articulación garantiza que las decisiones sobre provisión de empleos, formación y bienestar se fundamenten en diagnósticos técnicos y en criterios de sostenibilidad financiera.

En este sentido, el presente plan constituye una herramienta de apoyo para la Mesa Directiva, la Secretaría General y los órganos de control, al ofrecer información clara y proyectada sobre la planta de personal, las vacantes actuales y futuras, las competencias requeridas y las acciones necesarias para asegurar la continuidad del servicio público. Asimismo, fortalece la confianza ciudadana al demostrar que la Corporación prevé y gestiona de manera responsable su recurso humano, evitando improvisaciones y asegurando la transparencia en la toma de decisiones.





## **2.Marco Normativo:**

El Plan se fundamenta en el ordenamiento jurídico colombiano que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en las entidades estatales. Las principales normas aplicables, organizadas de mayor a menor jerarquía, son las siguientes:

### **1.Carta Política:**

#### **Constitución Política de Colombia de 1991 (julio 20).**

- 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.

### **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.



## *Concejo Municipal de Duitama*

Nit. 900922388-3

- 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 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.

### **3. Decretos:**

Decreto Ley 760 de 2005 (marzo 17). Se establece el procedimiento que debe surtir 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).
- 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.

#### **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:**

#### **1. Objetivo general:**

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)



Garantizar que el Concejo Municipal de Duitama cuente con una planeación integral y anticipada de sus necesidades de recurso humano, mediante la elaboración del Plan de Previsión de Recursos Humanos, como instrumento estratégico que asegure la disponibilidad de servidores públicos idóneos, la continuidad del servicio, la sostenibilidad institucional y el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia e inclusión.

## **2. Objetivos específicos:**

- Analizar la planta de personal vigente, identificando la distribución actual de cargos, su situación jurídica y las vacantes definitivas y temporales.
- Proyectar las necesidades futuras de personal, considerando retiros por pensión, movilidad, creación de nuevos cargos y fortalecimiento de áreas críticas.
- Definir perfiles y competencias estratégicas requeridas para garantizar la eficiencia administrativa, el control político y la atención ciudadana.
- Articular el PPRH con otros instrumentos de gestión del talento humano (PAV, PIC, PETH), asegurando coherencia y trazabilidad en la planeación institucional.
- Establecer estrategias de provisión y desarrollo del recurso humano, incluyendo procesos de selección, capacitación, bienestar e incentivos.
- Incorporar criterios de inclusión y equidad, garantizando la participación de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en la planta de personal.
- Asegurar la sostenibilidad financiera, estimando los costos derivados de la gestión del recurso humano y su financiación con el presupuesto institucional.

## **4. Alcance:**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) del Concejo Municipal de Duitama aplica a toda la planta de personal de la Corporación, incluyendo empleos de carrera administrativa, empleos de libre nombramiento y remoción, y empleos temporales.



Su horizonte de aplicación es anual, en coherencia con el ciclo de planeación institucional, pero incorpora una proyección a mediano plazo (3 a 5 años) que permite anticipar necesidades futuras de personal derivadas de retiros, jubilaciones, creación de nuevos cargos o fortalecimiento de áreas estratégicas.

El PPRH contempla tanto las vacantes definitivas, originadas por retiro, renuncia, traslado, destitución o creación de nuevos empleos, como las vacantes temporales, derivadas de licencias, comisiones, encargos o suspensiones. Asimismo, incluye la identificación de cargos ocupados en provisionalidad, que jurídicamente se consideran vacantes definitivas hasta tanto se surta el concurso de mérito correspondiente.

Este plan se integra de manera directa con el Plan Anual de Vacantes (PAV), el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), asegurando coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con el Plan de Acción institucional.

En este sentido, el alcance del PPRH no se limita a la provisión inmediata de empleos, sino que constituye un instrumento de planeación preventiva que orienta las decisiones de gestión del talento humano, garantiza la continuidad del servicio público y fortalece la transparencia y la trazabilidad en la administración del recurso humano del Concejo Municipal de Duitama.

## **5. Metodología:**

La metodología aplicada para la elaboración del Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) del Concejo Municipal de Duitama se fundamenta en un proceso técnico y participativo, orientado a garantizar la transparencia, la trazabilidad y la pertinencia de las decisiones en materia de gestión del talento humano. Este proceso se desarrolla en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus normas reglamentarias.

En primer lugar, se realizó una revisión normativa que permitió identificar las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias aplicables al empleo público, la carrera administrativa y la planeación de personal. Este análisis asegura que el





PPRH se encuentre plenamente alineado con el marco jurídico vigente y con los principios de mérito, transparencia e inclusión que orientan la función administrativa.

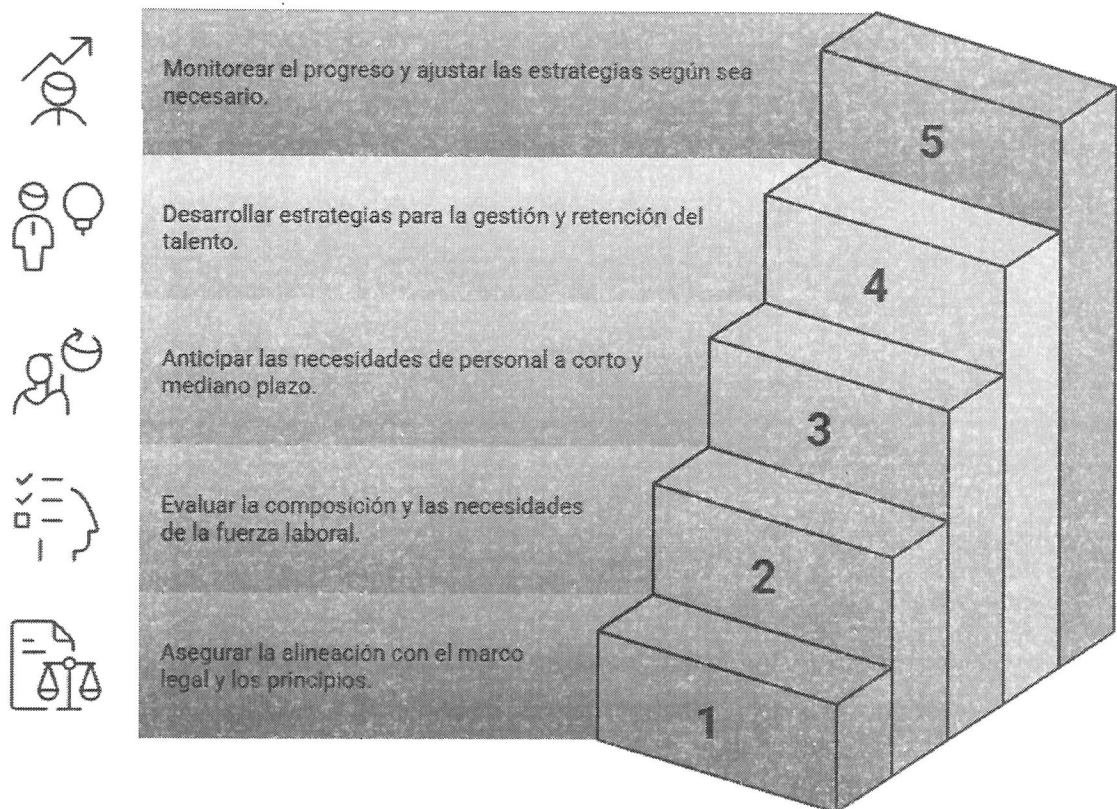
Posteriormente, se adelantó un diagnóstico de la planta de personal de la Corporación, que incluyó la caracterización de los cargos existentes, la identificación de vacantes definitivas y temporales, así como la evaluación de la situación jurídica de los empleos ocupados en carrera, provisionalidad o encargo. Este diagnóstico se complementó con la caracterización de los servidores públicos según variables como edad, género, formación académica y competencias, lo que permitió reconocer fortalezas, debilidades y riesgos asociados a la gestión del recurso humano, tales como jubilaciones próximas, sobrecarga laboral o pérdida de conocimiento institucional.

Con base en este diagnóstico, se procedió a la proyección de necesidades futuras de personal, estimando los cargos que podrían quedar vacantes en el corto y mediano plazo, así como aquellos que requieren fortalecimiento para garantizar la continuidad del servicio público. Esta proyección se realizó considerando factores como el relevo generacional, la creación de nuevas funciones derivadas de cambios normativos y la necesidad de consolidar perfiles críticos en áreas estratégicas de la Corporación.

Finalmente, se definieron las estrategias de gestión del recurso humano, orientadas a garantizar que las vacantes se cubran bajo criterios de mérito y transparencia, que las competencias de los servidores se fortalezcan mediante procesos de capacitación, y que se promuevan políticas de inclusión, bienestar e incentivos que aseguren la motivación y retención del talento humano. Estas estrategias se articulan con el Plan Anual de Vacantes (PAV), el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), conformando un sistema integral de planeación y gestión del recurso humano.

El seguimiento y evaluación del PPRH se realizará de manera periódica, mediante indicadores de gestión que permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y ajustar las decisiones en caso de variaciones en la planta de personal. De esta manera, la metodología aplicada asegura que el plan sea un instrumento dinámico, verificable y coherente con las necesidades institucionales y con los principios de eficiencia y sostenibilidad.





## 6. Diagnóstico de la planta de personal:

El diagnóstico de la planta de personal constituye la base técnica del Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH), en la medida en que permite identificar la situación actual de los empleos de la Corporación, su distribución por niveles jerárquicos y las condiciones en que se encuentran ocupados o vacantes. Este análisis es indispensable para anticipar necesidades futuras y garantizar la continuidad del servicio público.

La planta de personal del Concejo Municipal de Duitama se encuentra conformada por empleos de nivel profesional, técnico y asistencial, creados mediante acto administrativo y ajustados conforme al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente. La estructura es compacta y funcional, lo que implica que cada servidor público cumple responsabilidades críticas para el adecuado funcionamiento de la Corporación.

En el diagnóstico se identifican los cargos ocupados en carrera administrativa, los empleos provistos en provisionalidad y aquellos que presentan vacancia definitiva o temporal. Esta clasificación permite diferenciar los empleos que deben ser provistos mediante concurso de mérito administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil



(CNSC), de aquellos que pueden cubrirse de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

De manera complementaria, se realiza una caracterización del talento humano según variables como edad, género, formación académica y experiencia, lo que permite reconocer fortalezas y debilidades en la composición actual de la planta. Este análisis evidencia la existencia de servidores próximos a cumplir requisitos de pensión, lo que genera la necesidad de prever procesos de relevo generacional y de preservación del conocimiento institucional.

Asimismo, se identifican áreas críticas que requieren fortalecimiento, especialmente en materia jurídica, financiera, tecnológica y de liderazgo, dado que el tamaño reducido de la planta puede generar riesgos de sobrecarga laboral y pérdida de trazabilidad en los procesos. Estos hallazgos justifican la necesidad de proyectar nuevas competencias y perfiles estratégicos que aseguren la sostenibilidad de la gestión administrativa y normativa del Concejo.

En conclusión, el diagnóstico de la planta de personal permite establecer un panorama claro de la situación actual del recurso humano, identificar las brechas existentes y proyectar las necesidades futuras de manera técnica y responsable. Este insumo constituye el punto de partida para la formulación de estrategias de gestión y para la articulación del PPRH con el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Estratégico de Talento Humano.

#### **1. Naturaleza y nivel de la planta de personal:**

La planta de personal del Concejo Municipal de Duitama se caracteriza por su estructura compacta y funcional, integrada por siete empleos distribuidos en los niveles profesional, técnico y asistencial. En el nivel profesional universitario se cuenta con un cargo de Secretario General, que concentra funciones de dirección y coordinación administrativa. En el nivel técnico se dispone de un Técnico Administrativo, encargado de apoyar procesos operativos y de gestión documental. El nivel asistencial, que representa la mayor proporción de la planta, está conformado por un Secretario Ejecutivo, tres Auxiliares Administrativos con diferentes grados y un



## Concejo Municipal de Duitama

Nit. 900922388-3

Auxiliar de Servicios Generales, quienes cumplen funciones de apoyo esencial para el desarrollo de las actividades de la Corporación.

Esta composición refleja una planta orientada a garantizar la operatividad institucional, con predominio de empleos asistenciales que aseguran el soporte administrativo y logístico, complementados por cargos técnicos y profesionales que fortalecen la gestión normativa y organizacional del Concejo.

Denominación del empleo	Nivel jerárquico	Código	Grado	No. De empleos
Secretario 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 servicios generales	Asistencial	470	1	1
<b>Total</b>				<b>7</b>

### 2. Cargos vigentes y situación jurídica de los empleos:

En el diagnóstico de la planta de personal del Concejo Municipal de Duitama se analizó la situación jurídica de los empleos, con el propósito de establecer el grado de estabilidad y las condiciones de provisión de cada cargo. Este análisis permite diferenciar los empleos ocupados en carrera administrativa, que cuentan con

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)



estabilidad derivada del mérito, de aquellos provistos en provisionalidad o encargo, que representan vacancias definitivas hasta tanto se surta el concurso correspondiente. Asimismo, se identifican las vacantes abiertas que requieren procesos de selección para garantizar la continuidad del servicio público. La caracterización por situación jurídica constituye un insumo esencial para la planeación, en la medida en que orienta las estrategias de provisión de personal y asegura que las decisiones se adopten bajo criterios de transparencia, mérito y sostenibilidad institucional.

Denominación del empleo	Código	Grado	Nombre del funcionario	Situación jurídica
Secretario General	219	3	Alba Lucia Avellaneda	Nombramiento por periodo
Técnico Administrativo	367	5	Carmen Teresa Daza	Carrera Administrativa
Secretario ejecutivo	425	16	Cargo sin Titular	Vacante Definitiva
Auxiliar Administrativo	407	17	Raúl Antonio Diaz Tibaduiza	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	407	11	Carlos Andrés Bohada Garcia	Nombramiento en provisionalidad
Auxiliar Administrativo	407	11	Cargo sin Titular	Vacante Definitiva
Auxiliar servicios generales	470	1	Gloria Inés Castañeda Ricaurte	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.

### 3. caracterización por género:

En el análisis de la composición de la planta de personal del Concejo Municipal de Duitama se incluyó la variable de género, con el propósito de garantizar que la planeación del recurso humano incorpore criterios de equidad y representatividad. La caracterización evidencia que, de un total de siete empleos, tres corresponden a mujeres (43%), dos a hombres (29%) y dos se encuentran vacantes (29%). Estos datos reflejan una participación mayoritaria de mujeres en la planta actual, lo cual constituye un elemento relevante para la formulación de estrategias de inclusión y para la definición de políticas de igualdad en la gestión del talento humano de la Corporación.

Genero	Cantidad	% Sobre el Total
Masculino	2	29%
Femenino	3	43%
Vacancias	3	29%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### 4. caracterización por rangos de edad:

En el análisis de la planta de personal del Concejo Municipal de Duitama se incluyó la variable de edad, con el fin de anticipar procesos de relevo generacional y prever riesgos asociados a la pérdida de conocimiento institucional. La caracterización muestra que la mayor concentración de servidores se encuentra en el rango de 56 a 70 años, con tres funcionarios que representan el 43% del total. En los rangos de 25 a 40 años y de 41 a 55 años se registra un funcionario en cada grupo, equivalentes al 14% respectivamente, mientras que el 29% corresponde a vacancias. Estos datos evidencian una tendencia hacia el envejecimiento de la planta, lo que hace necesario proyectar estrategias de incorporación de nuevos perfiles y asegurar la transferencia de experiencia y capacidades a las generaciones más jóvenes.



Rango de edad	Cantidad	% Sobre el total
25 – 40 años	1	14%
41 – 55 años	1	14%
56 – 70 años	3	43%
Vacancias	2	29%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

**5. Proyección de retiros por pensión:**

La proyección de retiros por pensión constituye un insumo fundamental para anticipar las necesidades de personal y garantizar la continuidad del servicio público en el Concejo Municipal de Duitama. El análisis evidencia que, de los siete empleos que conforman la planta, tres presentan una alta probabilidad de retiro en el corto y mediano plazo: un Técnico Administrativo, un Auxiliar Administrativo y un Auxiliar de Servicios Generales. A esta situación se suman dos vacancias que actualmente permanecen sin provisión, lo que incrementa la necesidad de fortalecer los procesos de planeación y provisión de personal.

En conjunto, estos factores reflejan la importancia de prever el relevo generacional, asegurar la transferencia de conocimiento institucional y garantizar que la salida de servidores con experiencia no afecte la operatividad de la Corporación.

En consecuencia, el PPRH incorpora estrategias orientadas a la planeación de concursos de mérito, la identificación de perfiles críticos y la implementación de medidas de capacitación y acompañamiento, con el fin de garantizar que la transición se realice bajo criterios de mérito, transparencia e inclusión.





Cargo	Nivel jerárquico	No. De empleos	Cantidad próxima a retiro
Secretario General	Profesional	1	0
	Universitario		
Técnico	Técnico	1	1
Administrativo			
Secretario ejecutivo	Asistencial	1	0
Auxiliar	Asistencial	3	1
Administrativo			
Auxiliar servicios generales	Asistencial	1	1
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>3</b>

#### 7. Proyección de necesidades de personal:

La proyección de necesidades de personal del Concejo Municipal de Duitama se formula a partir de un análisis integral de la planta vigente, las vacancias identificadas y los posibles retiros por pensión, con el propósito de anticipar escenarios de corto y mediano plazo y garantizar la sostenibilidad administrativa de la Corporación.

En el corto plazo, se registra la existencia de dos vacancias que deben ser incluidas en el Plan Anual de Vacantes (PAV) y gestionadas mediante concurso de mérito, conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y la normativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Mientras se surten los procesos de selección, la provisión transitoria podrá realizarse mediante encargos o nombramientos provisionales, asegurando la continuidad operativa.

En el mediano plazo, se proyecta el retiro de tres servidores que cumplen requisitos de pensión, correspondientes a un Técnico Administrativo, un Auxiliar Administrativo y un Auxiliar de Servicios Generales. Este escenario obliga a diseñar estrategias de relevo generacional y transferencia de conocimiento institucional, con el fin de mitigar riesgos de pérdida de capacidades críticas y garantizar la trazabilidad de los procesos administrativos.



El análisis técnico también evidencia la necesidad de ajustar la composición de la planta, incorporando perfiles especializados que actualmente no existen en la estructura. Se recomienda la creación de un cargo de abogado de planta, que permita atender de manera permanente las demandas jurídicas, la depuración normativa y el soporte legal en el ejercicio del control político. De igual forma, se proyecta la incorporación de un contador de planta, cuya función sería asegurar la trazabilidad financiera, el cumplimiento de normas contables y fiscales, y el soporte técnico en la revisión de informes presupuestales y de ejecución del gasto público. La ausencia de estos perfiles limita la capacidad institucional para responder con rigor técnico a los retos normativos y financieros que enfrenta la Corporación.

Por otra parte, se identifica la necesidad de revisar la pertinencia del cargo de Auxiliar de Servicios Generales, toda vez que la persona actualmente vinculada en dicho empleo no ejecuta las funciones propias del mismo y, en consecuencia, el Concejo debe contratar mediante prestación de servicios a quien efectivamente realiza las labores de aseo y apoyo logístico. Esta duplicidad de gasto configura una deficiencia administrativa y podría derivar en un posible detrimento patrimonial, al coexistir un empleo de planta sin cumplimiento funcional con un contrato paralelo para suplir las mismas tareas. En este sentido, se recomienda evaluar la supresión del cargo en la planta y formalizar la prestación de estos servicios mediante contratación externa, garantizando eficiencia y transparencia en el uso de los recursos públicos.

En conclusión, la proyección de necesidades de personal no se limita a cubrir vacancias y retiros, sino que plantea una reconfiguración estratégica de la planta, orientada a fortalecer las áreas jurídica y financiera, y a depurar empleos que no responden a las necesidades reales de la Corporación. Este enfoque asegura que el PPRH se constituya en un instrumento técnico de planeación, alineado con los principios de mérito, transparencia, eficiencia y sostenibilidad institucional.

#### **8. Gestión de recurso humano:**

Las estrategias de gestión del recurso humano del Concejo Municipal de Duitama se diseñan como respuesta técnica al diagnóstico de la planta y a la proyección de necesidades identificadas, con el propósito de garantizar eficiencia administrativa, sostenibilidad institucional y transparencia en el manejo del talento humano.





### **1. Provisión de vacantes y retiros proyectados:**

- Incluir las dos vacancias actuales en el Plan Anual de Vacantes (PAV) y gestionarlas mediante concurso de mérito, conforme a la Ley 909 de 2004 y la normativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Implementar mecanismos de provisión transitoria (encargos o nombramientos provisionales) mientras se surten los procesos de selección.
- Diseñar un plan de relevo generacional para los tres cargos próximos a retiro por pensión, asegurando transferencia de conocimiento y continuidad operativa.

### **2. Creación de nuevos perfiles estratégicos:**

- Abogado de planta: garantizar soporte jurídico permanente en control político, depuración normativa y defensa institucional.
- Contador de planta: asegurar trazabilidad financiera, cumplimiento contable y soporte técnico en la revisión presupuestal.
- La incorporación de estos perfiles debe sustentarse en estudios técnicos de cargas laborales y necesidades misionales, y formalizarse mediante modificación de la planta de personal.

### **3. Supresión de cargos no funcionales:**

- Evaluar la supresión del cargo de Auxiliar de Servicios Generales, dado que las funciones no se cumplen por la persona nombrada y deben suplirse mediante contrato de prestación de servicios.
- Formalizar la prestación de servicios generales mediante contratación externa, evitando duplicidad de gasto y posibles riesgos de detrimento patrimonial.

### **4. Fortalecimiento de competencias y bienestar laboral:**

- Implementar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para actualizar competencias jurídicas, administrativas y tecnológicas.



- Diseñar programas de bienestar e incentivos que promuevan motivación, retención del talento y mejora del clima organizacional.

#### **5. Inclusión y equidad:**

- Incorporar criterios de equidad de género, participación juvenil y acceso para personas con discapacidad en los procesos de planeación y provisión de personal.
- Alinear estas acciones con la Ley 1618 de 2013 y la Ley 2214 de 2022, garantizando igualdad de oportunidades en el empleo público.

#### **6. Seguimiento y evaluación:**

- Establecer un sistema de monitoreo articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), para medir impacto, identificar avances y realizar ajustes oportunos.
- Publicar informes periódicos de gestión del recurso humano, asegurando trazabilidad y transparencia frente a la ciudadanía y los órganos de control.

#### **9. Cronograma de ejecución:**

La definición del cronograma de acciones en materia de gestión del recurso humano del Concejo Municipal de Duitama debe entenderse como un instrumento referencial y flexible, más que como un calendario estricto. Ello obedece a que la materialización de los retiros por pensión depende de la decisión individual y del cumplimiento de requisitos legales por parte de los servidores; la creación de nuevos cargos está sujeta a la disponibilidad presupuestal y a la aprobación de la Función Pública; y la supresión de empleos de planta, como el de Auxiliar de Servicios Generales, solo puede ejecutarse una vez se configure la vacancia definitiva.

En consecuencia, el cronograma se plantea en términos generales de corto, mediano y largo plazo, acompañado de condiciones de ejecución que permiten orientar la planeación institucional sin comprometer fechas rígidas que podrían resultar inviables o contraproducentes.



Acción	Horizonte temporal	Condiciones de ejecución
Provisión de vacancias	Corto plazo	Según disponibilidad presupuestal y convocatoria CNSC
Gestión de retiros por pensión	Mediano plazo	Activación al momento de la vacancia definitiva
Creación de nuevos perfiles (abogado y contador)	Mediano – largo plazo	Sujeto a aprobación de Función Pública y recursos
Supresión del cargo de Auxiliar de Servicios Generales	Largo plazo	Condicionada a la vacancia definitiva del empleo
Capacitación y bienestar laboral	Permanente	Incluido en el PIC y plan de bienestar institucional
Inclusión y equidad	Permanente	Aplicación en todos los procesos de selección
Seguimiento y evaluación	Permanente	Informes semestrales articulados con MIPG y MECI

#### 10. Seguimiento y evaluación:

El seguimiento y la evaluación del PPRH del Concejo Municipal de Duitama se conciben como procesos permanentes y sistemáticos, orientados a verificar el cumplimiento de las estrategias de gestión del recurso humano, medir su impacto y garantizar la trazabilidad de las decisiones adoptadas.



### **10.1 Mecanismos de seguimiento**

- Informes periódicos: elaboración de reportes semestrales sobre el estado de la planta de personal, las vacancias, los retiros por pensión y las acciones de capacitación y bienestar.
- Indicadores de gestión: definición de métricas asociadas a provisión de vacantes, tiempos de respuesta en procesos de selección, cobertura del PIC y participación en programas de bienestar.
- Articulación institucional: integración del seguimiento con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), asegurando coherencia con los sistemas de control interno y externo.

### **10.2 Evaluación de resultados**

- Impacto en la operatividad: análisis de cómo la provisión de vacantes y el relevo generacional afectan la continuidad de los procesos administrativos y misionales.
- Fortalecimiento institucional: valoración del aporte de nuevos perfiles estratégicos (abogado y contador) en la gestión jurídica y financiera.
- Eficiencia administrativa: revisión de la pertinencia de la supresión del cargo de Auxiliar de Servicios Generales y de la contratación externa para servicios generales, evitando duplicidad de gasto.
- Inclusión y equidad: evaluación del cumplimiento de criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y provisión de personal.

### **10.3 Retroalimentación y mejora continua**

- Ajustes al PPRH: actualización anual del plan, incorporando cambios normativos, presupuestales y organizacionales.
- Participación ciudadana: socialización de los avances del PPRH en sesiones públicas del Concejo, fortaleciendo la transparencia y la confianza institucional.
- Control externo: remisión de informes a los órganos de control (Contraloría y Personería) para garantizar vigilancia sobre la gestión del recurso humano.

## **11. Conclusiones:**



## *Concejo Municipal de Duitama*

Nit. 900922388-3

El *Plan de Previsión de Recursos Humanos* del Concejo Municipal de Duitama constituye un instrumento técnico de planeación que articula diagnóstico, proyección, estrategias y mecanismos de seguimiento para garantizar la sostenibilidad administrativa y la eficiencia en la gestión del talento humano.

El análisis realizado permitió identificar vacancias actuales, retiros proyectados por pensión y la necesidad de incorporar perfiles estratégicos como abogado y contador de planta, fundamentales para fortalecer la capacidad jurídica y financiera de la Corporación. Asimismo, se evidenció la pertinencia de revisar la continuidad del cargo de Auxiliar de Servicios Generales, cuya situación actual genera duplicidad de gasto y deficiencia administrativa, recomendándose su eventual supresión condicionada a la vacancia definitiva.

Las estrategias definidas se orientan a la provisión transparente de vacantes, el relevo generacional, la capacitación permanente, el bienestar laboral y la inclusión de criterios de equidad de género, participación juvenil y acceso para personas con discapacidad. Todo ello bajo un cronograma general y flexible, que reconoce las limitaciones normativas y presupuestales, y que se articula con los sistemas de control interno y externo (MIPG y MECI).

Finalmente, el PPRH se consolida como una herramienta de gestión que fortalece la transparencia, la trazabilidad y la legitimidad institucional del Concejo Municipal de Duitama, asegurando que las decisiones sobre el recurso humano se adopten con rigor técnico, responsabilidad fiscal y compromiso con la ciudadanía.

**APROBADO POR:**

**HÉCTOR RICARDO RIVERA GÓMEZ**

Presidente Concejo Municipal.

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)

