



Concejo Municipal
de Coveñas

PLAN ANUAL DE VACANTES



Concejo Municipal
de Coveñas

Enero 2026

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713





Concejo Municipal
de Coveñas

PLAN ANUAL DE VACANTES

MESA DIRECTIVA - 2026



DARWIN CHICA TIRADO
Presidente



MARÍA P. MENDOZA V
Primer vicepresidente



MARTA RÍOS REVUELTA
Segundo vicepresidente



KELLY J. MENA O.
Secretaria General

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713





HONORABLES CONCEJALES

<i>NOMBRES DE CONCEJALES</i>	<i>PARTIDO POLÍTICO (BANCADA)</i>
CHICA TIRADO DARWIN	CENTRO DEMOCRÁTICO
DIAZ BLANCO JAVIER JOSÉ	PARTIDO FUERZA DE LA PAZ
FERIA MERCADO SADDAN ALBERTO	CENTRO DEMOCRÁTICO
HERNANDEZ JULIO ERIS RAFAEL	PARTIDO CAMBIO RADICAL
MÁRQUEZ LÓPEZ SORAIDA	PARTIDO DE LA UNIÓN POR LA GENTE
MENDOZA VEGA MARÍA PATRICIA	PARTIDO INDEPENDIENTES
NUÑEZ RINCO JAVIER SEGUNDO	PARTIDIO ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE “ASI”
OLASCOAGA CUELLO LUIS EDUADO	PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO.
REVUELTA AGUIRRE PEDRO ELIECER	PARTIDIO ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE “ASI”
RIOS REVUELTA MARTA ISABEL	PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO
ZUBIRIA PEROZA KEBIN ANDRÉS	CENTRO DEMOCRÁTICO

1. Introducción

El Concejo Municipal de Coveñas - Sucre, está comprometido con la gestión eficiente de la administración pública colombiana, para ello viene dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente. Se han fijado objetivos, metas tanto generales como específicas, que se recogen en el Plan de Acción de cada presidente de la Corporación.

Como entidad pública, se busca que las actuaciones que se realicen sean acordes a los fines del Estado. En este orden de ideas, el presente documento busca dar cumplimiento a lo establecido en el **numeral 2, literal b, del artículo 15 de la Ley 909 de 2004**, que señala la obligación de las unidades de personal de todas las entidades de elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será autorizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

La Gestión del Talento Humano, enmarcada en estas políticas, busca el desarrollo y la capacitación de los servidores públicos, priorizando el mérito en la asignación de cargos, el fortalecimiento de competencias, el sentido de servicio, la implementación de incentivos y una gestión pública orientada hacia resultados tangibles. Dentro de esta gestión se incluyen aspectos como el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la consideración de temas como el Clima Organizacional.

De acuerdo con el Decreto 612 de 2018, las entidades estatales deben integrar el Plan Anual de Vacantes, entre otros planes institucionales y estratégicos, en su Plan de Acción anual, según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esto garantiza la transparencia y la publicidad de dicha información, que debe estar disponible en la página web de cada entidad antes del 31 de enero de cada año.

Por ende, en cumplimiento de esta normativa, se elabora el Plan Anual de Vacantes para el presente año como una herramienta esencial para la planificación, administración y actualización de la información sobre los puestos vacantes en la carrera administrativa, así como para la provisión de estos. Este plan también permite tener un registro preciso de la oferta real de empleos disponibles en la Corporación edilicia.

Por tal razón y cumpliendo con el mandato constitucional y legal, elaboramos el plan de vacantes para la vigencia 2026, como mecanismo que permita fortalecer los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de la corporación Municipal de Coveñas propiciando las estrategias para mejorar el desempeño institucional y la previsión del recurso humano calificado que provea los resultados para la satisfacción de las necesidades y el desempeño de las fines institucionales, para la vigencia 2026.

2. Elementos Estratégicos Corporativos

2.1. Misión

El concejo municipal de Coveñas, es una corporación político – administrativa pública, que representa democráticamente las necesidades de la comunidad, a través del ejercicio de control político eficaz y oportuno a la administración municipal, mediante la expedición de acuerdos municipales; seguimiento y evaluación de programas y proyectos; promoviendo espacios de participación ciudadana que contribuyan al desarrollo sostenible del municipio, a través del uso adecuado de las tecnologías y equipo de trabajo competente.

2.2. Visión

El Concejo Municipal de Coveñas, en el año 2027 será reconocida corporación política – administrativa pública por ejercer un control político eficaz, oportuno y de impacto, con enfoque participativo y social, coadyuvante del desarrollo integral y el bienestar de sus habitantes.

3. Objetivos del Plan Anual de Vacantes -PAV

3.1. Objetivo General

- Identificar las necesidades de recursos humanos que se puedan presentar en la planta de personal del Concejo municipal de Coveñas, para la presente vigencia, haciendo uso de lo establecido en el plan estratégico de talento humano que permita la gestión estratégica del mismo, buscando la provisión definitiva de las vacantes de acuerdo en la presente vigencia.

3.2. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que el Concejo Municipal pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento humano como una estrategia organizacional.
- Establecer las formas de provisión de acuerdo con la naturaleza del empleo y al tipo de vacancia.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes con el propósito de programar su provisión en la vigencia actual.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes que se presenten.

4. Alcance del Plan Anual de Vacantes -PAV

El Plan Anual de Vacantes es de aplicación general en la planta de personal del Concejo Municipal de Coveñas, tanto a corto como a mediano plazo y por tanto sus medidas aplicarán a los empleos y dependencias de la planta, siempre y cuando así lo determine éste. Se inicia con el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; se identifican las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, permanecía, capacitación y formación y por último se estiman todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

5. Lineamientos conceptuales

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y el ingreso y la permanencia por el mérito ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación y la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Empleo Público: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

Empleo temporal y/o transitorio: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

Encargo: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras)

6. Marco Normativo

El marco jurídico para la gestión del plan de Vacantes corresponde a los lineamientos dados por el departamento administrativo de la función pública DAFP.

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



6.1. Del Orden legal

- 📄 **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- 📄 **Ley 1575 de 2012.** “por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia”.
- 📄 **Ley 1960 de 2019.** “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decretoley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- 📄 **Ley 2418 de 2024.** “por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones, o “Ley de Reserva de Plazas para personas con discapacidad”.

6.2. Decretos Nacionales.

- 📄 **Decreto 1567 de 1998.** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- 📄 **Decreto 19 de 2012.** “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.
- 📄 **Decreto N°. 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
- 📄 **Decreto 648 de 2017.** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- 📄 **Decreto Ley 894 de 2017.** “por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
- 📄 **Decreto 612 de 2018.** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

- 📄 **Decreto 815 de 2018.** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

7. Organización interna del concejo de Coveñas

El Concejo Municipal de Coveñas está integrado por 11 Honorables concejales, elegidos para el periodo constitucional 2024 – 2027 y cuenta además con la siguiente estructura administrativa.

7.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

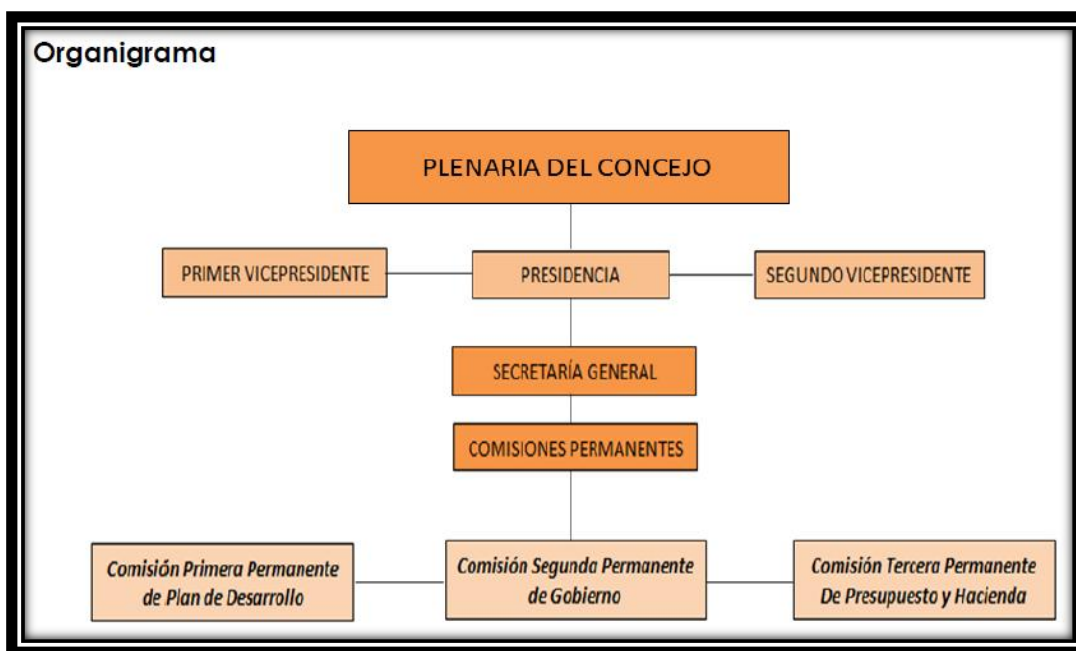


Imagen N°.01. Fuente. Manual de Funciones del Concejo Municipal de Coveñas.

- **Mesa Directiva del Concejo Municipal.** Es el órgano de dirección y de gobierno. Estará integrada por los siguientes miembros elegidos por la plenaria de la Corporación para periodos fijos institucionales de un (1) año: un presidente, un Primer vicepresidente y un Segundo vicepresidente. El período de la Mesa Directiva del Concejo va desde el primero (1) de enero hasta el treinta y uno (31) de diciembre del respectivo año.
- **Comisiones Permanentes.** Son aquellas células de trabajo que cumplen funciones especializadas y específicas de acuerdo a la materia conforme lo disponga la ley y el presente reglamento. Son designadas por la Mesa Directiva de la Corporación, para un

periodo de un año, la denominación, composición y materias de estudio se establecen más adelante en el presente reglamento.

- **Secretaría General.** Es la dependencia que lidera, gestiona, direcciona y vigila la ejecución de las políticas y funciones administrativas de la Corporación de conformidad con la constitución, las leyes, las ordenanzas y acuerdos municipales vigentes. Ejerce la secretaría de las sesiones plenarias de la Corporación administrativa y dirige la gestión, comunicación, y trámite documental de los Proyectos de Acuerdo y actos administrativos proferidos por la Corporación, la Mesa Directiva y la presidencia de la misma. Esta dependencia cumple sus funciones bajo la tutela, coordinación, orientación y supervisión del presidente y de la mesa directiva.

8. Clasificación de los empleos

8.1. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”; reglamentado por el Decreto Nacional 1083 de 2015; clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Operativo.

- ❖ **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública. En la actualidad no se presentan cargos de nivel directivo en la planta de personal.
- ❖ **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial. En la actualidad no se presentan cargos de nivel directivo en la planta de personal.
- ❖ **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. En la actualidad no se presentan cargos de nivel directivo en la planta de personal.

- ❖ **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología. En la actualidad no se presentan cargos de nivel directivo en la planta de personal.
- ❖ **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

9. Planta de personal del Concejo Municipal

El empleado público es el núcleo básico de la estructura de la función pública y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Pública - MIPG. Por empleo Público se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

La planta de personal está actualmente conformada por un (1) cargo en el nivel asistencial, así:

NIVEL	ASISTENCIAL
DENOMINACIÓN DEL CARGO	SECRETARIA
CÓDIGO	440
GRADO	20
DEPENDENCIA	CONCEJO MUNICIPAL
SUPERIOR INMEDIATO	MESA DIRECTIVA
NÚMERO DE CARGOS	UNO (1)

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley 909 de 2004, en su artículo 1° numeral C; el presente empleo es un Empleo de período fijo, de tiempo completo y elegido para una duración de un año, reelegible a criterio de la corporación, según lo establecido en el artículo 37 de la ley 136 de 1994 y el Acuerdo N°.009 de 2025.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de la planta de personal del Concejo Municipal de Coveñas

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



- Sucre homologados de acuerdo al Decreto 1083 de 2015 se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos como: **ASISTENCIAL**.

10. Participación de los empleos por nivel jerárquico

La planta del Concejo Municipal de Coveñas – Sucre se encuentra provista de la siguiente manera:

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	1	100%

Con corte al 31 de diciembre de 2025 la planta del Concejo Municipal se encuentra provista en un 100%, dado que tiene un (1) cargo de periodo.

11. Caracterización de los empleados de la planta de personal

Para la previsión de los recursos humanos se deben caracterizar los empleados y mantener actualizada la base de datos de gestión humana por: género, rangos de edad, niveles jerárquicos de los empleos, niveles de formación académica profesionalización, y antigüedad.

La planta de Personal del Concejo Municipal de Coveñas tiene la siguiente **Caracterización por género:**

CARGO	No. Cargos	Vinculo	Edad	Genero
Secretaria General	1	Periodo	30 - 50	Mujer
Total	1			

La planta de personal aprobada para el Concejo Municipal de Coveñas está conformada por un total de un (1) empleo, de los cuales el 100% corresponde a una Mujer.

Caracterización por nivel de formación académica y experiencia:

Niveles	Experiencia	Nro. De funcionarios
Estudio de Postgrado		
Estudio de Pregrado exclusivamente		
Estudio técnico, tecnólogo o de formación para el trabajo exclusivamente		
Estudios de bachillerato exclusivamente	24 meses de experiencia relacionada con el cargo	01

12. Tipo de vinculación de la Planta de Empleo

Es de gran importancia conocer el tipo de vinculación que se tiene de los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas:

TIPO DE VINCULACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEO DEL CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS

TIPO DE VINCULACIÓN	Nro de Servidores Públicos	%
PERIODO FIJO	1	30%
Contratación	7	70%
Total	11	100,00%

13. Vacantes empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con lo establecido en los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 artículo 1. Las **vacantes definitivas** en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, y las **vacantes temporales** en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

14. Actualización de Vacantes.

El presente plan se construye con fundamento en la información de Vacantes, de Vinculados y de ocupación de la planta, con una actualización mensual a fin de que la presidencia encargada del talento humano cuente con información oportuna y confiable que permita conocer las vacantes que se van generando, gestionar su provisión y disminuir el tiempo de cubrimiento de estas. El enfoque dado por la Ley 1960 de 2019, para los procesos de selección, implica que éstos deberán ser estructurados considerando el posible uso que pueda hacerse de las listas de elegibles para empleos equivalentes, con el objeto de lograr que ellos sean equiparables desde el proceso de selección.

15. Cargos vacantes para proveer

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión de vejez, invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-. Así las cosas, en la actualidad el Concejo de Coveñas, NO presenta vacantes a proveer.

16. Seguimiento de la Planta de Personal

El área de Gestión Humana del Concejo Municipal de Coveñas efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

Planta de personal: En la Corporación se cuenta con 1 persona de planta, siendo esta planta tan pequeña se tiene la información necesaria para realizar los reportes sobre el estado actual, indicando donde se ubica el empleo y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la Corporación.

Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado: Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta total, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.

Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles: Se cuenta con un sistema de información, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

Caracterización de la población de Función Pública: El área de Gestión Humana administra la matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

17. Indicador

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713





Indicador de Cumplimiento: Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.

Medición: Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.

18. Responsable del Plan Anual de Vacantes -PAV

La responsabilidad de elaborar, actualizar y presentar el Plan Anual de Vacantes corresponde al secretario general o en su defecto el grupo de apoyo del presidente del Concejo Municipal de Coveñas – Sucre.

19. Recursos.

La planta de personal del Concejo Municipal de Coveñas, para la vigencia fiscal 2026 está respaldada por recursos apropiados en el presupuesto aprobado y liquidado para la vigencia 2026.

20. Conclusiones

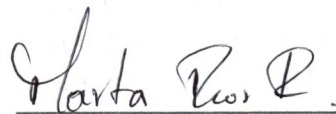
Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-. Así las cosas, en la actualidad el Concejo Municipal de Coveñas, NO presenta vacantes a proveer.

En síntesis, es deber del Concejo Municipal de Coveñas organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de la entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.



DARWIN CHICA TIRADO

Presidente



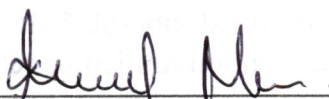
MARTA RIOS REVUELTA

Segunda vicepresidenta



MARÍA P. MENDOZA VEGA

Primer vicepresidente



KELLY J. MENA OROZCO

secretaria