

PLAN ANUAL DE VACANTES



**ALCALDÍA MUNICIPAL
SAN BERNARDO DEL VIENTO**





CONTENIDO

1. INTRODUCCION	PAG.2
2. MARCO NORMATIVO	PAG.3
3. OBJETIVOS	PAG.6
4. ALCANCE	PAG.7
5. RESPONSABILIDADES	PAG.7
6. METODOLOGIA	PAG. 8
7. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	PAG.9
8. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS	PAG. 10
9. PLANTA DE PERSONAL ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN BERNARDO DEL VIENTO	PAG. 14
10. DISTRIBUCION DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVELES OCUPACIONALES	PAG. 16
11. OCUPACION DE LA PLANTA DE PERSONAL CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2025.....	PAG. 17
12. SEGUIMIENTO	PAG. 21



INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes (PAV) vigencia 2026 es concebido como una herramienta de medición que permite conocer los empleos que se encuentran vacantes en la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos. Es una herramienta de gestión que facilita la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta necesaria para que la entidad cuente con la oferta real de empleos, así mismo, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Alcaldía a través del recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el Plan Anual de Vacantes, por lo cual la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento implementa el Plan Anual de Vacantes (PAV) vigencia 2026 de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.



MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes (PAV) vigencia 2026, para los empleos de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento (Córdoba) es el siguiente:

- ❖ **Ley 909 de 2004:** Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
- ❖ **Decreto 2482 de 2012:** *“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.*
- ❖ **Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.5.3.1: Provisión de las vacancias definitivas.** 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. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las



figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3: Provisión de las vacancias temporales. 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. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42: Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos



vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.



OBJETIVOS

➤ OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes (PAV) vigencia 2026 de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del viento tiene como principal objetivo definir y actualizar la información de los cargos que se encuentran vacantes en la Alcaldía Municipal con el fin de efectuar una adecuada provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia o una vez que se genere la vacancia, o la provisión de empleos de carácter temporal, para que el servicio público prestado no se vea afectado y así garantizar los objetivos y propósitos de la entidad.

➤ OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer las necesidades del recurso humano dentro de la planta de personal para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.
- Establecer la forma de provisión de empleos que se encuentren vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos en vacancia.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la entidad.



ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes vigencia 2026 facilita la planeación del talento humano ya que permite identificar la forma de atender las necesidades de personal que necesita la entidad, teniendo en cuenta la forma de ingreso, capacitación y formación de personal, calcular el número de empleados necesarios para atender las necesidades presentadas, y permite hacer de manera clara una estimación de costos del personal de la entidad con el fin de asegurar su financiación.

El PAV 2026 permitirá el desarrollo de la gestión estratégica del talento humano.

RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes (PAV) y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al responsable de Talento Humano o quien haga sus veces y la Secretaría General y del interior Municipal ejercerá la supervisión y verificación de que este plan se actualice las veces que sea necesario y se suscriba anualmente.



METODOLOGIA

El Plan Anual de Vacantes vigencia 2026 de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”, y demás políticas establecidas de conformidad con la normatividad que regule la materia.

El responsable de Talento Humano o a quien haga sus veces, proyectará los cargos vacantes y actualizará el Plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos establecidos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004, así mismo las vacantes temporales cuyas personas titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley.



DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Empleo Público

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

En el Decreto 1083 de 2015, 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 nacional se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

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.



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.

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.

PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS

Estos pueden ser provistos de manera definitiva por nombramiento en período de prueba o en ascenso en periodo de prueba o por nombramiento ordinario o transitoriamente mediante encargo y/o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- ✓ Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.
- ✓ Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.



- ✓ Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- ✓ Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- ✓ Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- ✓ Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- ✓ Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, así:



- **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación:** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso u otra situación.
- **Promoción de lo público:** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

Empleos de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Selección: Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.



Traslado: Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con el Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- ✓ El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva
- ✓ Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares
- ✓ Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- ✓ Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo
- ✓ El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado
- ✓ Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio
- ✓ Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Reubicación: De acuerdo a lo señalado en el decreto 648 de 2017:

Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.



PLANTA DE PERSONAL ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN BERNARDO DE VIENTO

La planta de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento que se encuentra vigente actualmente, tuvo su última reestructuración a través del Decreto 0396 del 26 de octubre de 2021 por medio del cual se establece la nomenclatura, clasificación, planta de cargos y escala salarial de la alcaldía municipal de San Bernardo del Viento. Se compone de 42 cargos, distribuidos de la siguiente manera: 2 cargos de periodo fijo, 11 cargos de libre nombramiento y remoción, 26 cargos en provisionalidad, 3 cargo de carrera administrativa, tal como se muestra a continuación:

Nº. de cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
1	Alcalde Municipal	005	NA
1	Secretaria Ejecutiva	438	08
1	Jefe de Control Interno Disciplinario	006	01
1	Jefe de Control Interno de Gestión	006	01
1	Secretaria de Planeación	020	01
1	Profesional Universitario	219	01
1	Profesional Universitario	219	01
1	Técnico Administrativo	367	01
1	Tesorero General	201	04
1	Profesional Universitario	219	03
1	Técnico Operativo	314	01
1	Secretario General y del interior	020	01
1	Profesional Universitario	219	03
1	Profesional Universitario	219	01
1	Profesional Universitario	219	01
1	Técnico Administrativo	367	01
1	Inspector de convivencia y paz	303	05
1	Auxiliar Administrativo	407	08
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar Administrativo	407	06



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar de Servicios Generales	470	05
1	Secretario de Salud	020	01
1	Profesional Universitario	242	02
1	Profesional Universitario	242	02
1	Técnico Área Salud	323	01
1	Técnico Operativo	314	01
1	Secretario de Educación, recreación y Deporte	020	01
1	Secretario de Desarrollo Económico y Agroindustrial	020	01
1	Profesional Universitario	219	01
1	Comisaria de Familia	202	02
1	Profesional universitario	219	01
1	Profesional universitario	219	01
1	Profesional universitario	219	01
1	Secretario de Infraestructura	020	01
1	Secretario de Turismo y Cultura	020	01
42	Total de cargos de la Planta Global de Personal		

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

En consecuencia, de lo anterior, la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento se compone de 42 empleos en total (4 del despacho del Alcalde, 21 de Secretaria de General y del interior, 4 de Secretaría de Planeación, 1 de Secretaria de Infraestructura, 1 de Secretaria de Educación, Deporte y Recreación, 5 de Secretaria de Salud, 1 secretaria de turismo, 2 de Secretaria de desarrollo económico y agroindustrial y 3 de Tesorería.



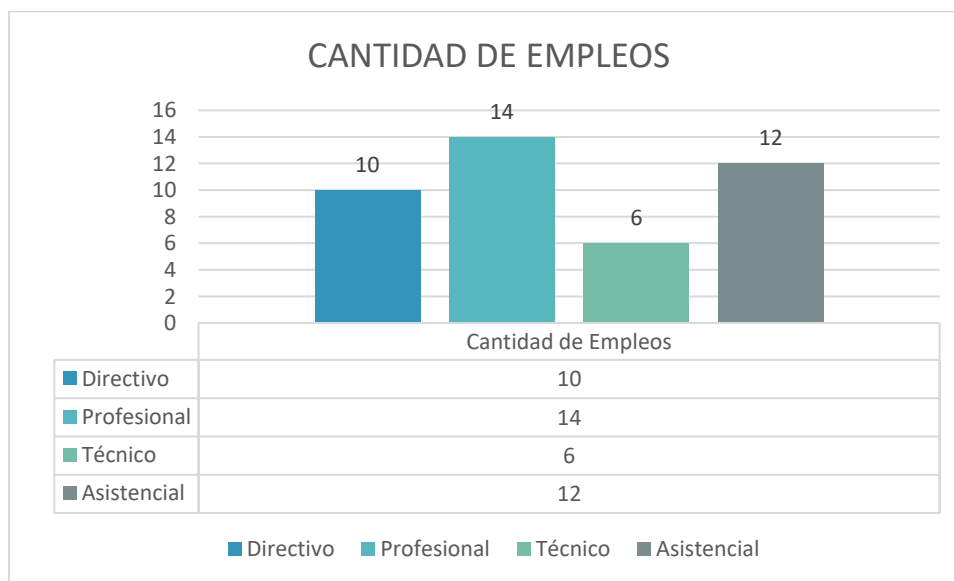


Distribución de la Planta de Personal por Niveles Ocupacionales

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Directivo	10	23.81%
Profesional	14	33.33%
Técnico	6	14.29%
Asistencial	12	28.57%
TOTALES	42	100%

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

Ilustración Planta de Personal



Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

Lo anterior, indica que la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal está compuesta por 33.33% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 28.57% el título de bachiller.



Ocupación de la Planta de Personal con corte a 31 de diciembre de 2025

Tabla – Planta de Personal Alcaldía ocupada a 31 de diciembre de 2025

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos
Directivo	8
Asesor	1
Profesional	13
Técnico	6
Asistencial	12
Vacancia	2
TOTALES	42

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, con corte a 31 de diciembre de 2025 refleja una ocupación de 40 empleos del total y 2 empleo en vacancia.

Por lo que se puede establecer que, del total de empleos creados en la planta de personal, 2 empleos con nombramiento de periodo fijo, 11 empleos se encuentran ocupados con nombramientos ordinarios realizados a personal con empleos de libre nombramiento y remoción, 25 empleos ocupados con nombramientos provisionales, y 3 empleo con derechos de carrera administrativa distribuidos de la siguiente manera:

Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Nombramientos en Propiedad	Nombramientos en vacancia temporal	Nombramientos en vacancia definitiva
Periodo Fijo	2	0	0	0
Nombramiento Ordinario	11	0	0	0
Nombramiento Provisional	25	0	0	0
Nombramiento en carrera administrativa	3	3	0	0
vacantes	2	0	0	2
TOTALES	42	3	0	2

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal



PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV) 2026

Como se describió anteriormente, para la elaboración del presente documento denominado Plan Anual de Vacantes (PAV) 2026 de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, se atendieron los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Por lo tanto, se procede a establecer la relación detallada de los empleos que hacen parte de la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento con corte a 31 de diciembre de 2025 y dicha relación quedara sujeta a modificaciones durante toda la vigencia 2026 dados casos surjan vacantes generadas por cualquier motivo de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004. Las modificaciones al presente PAV 2026 estarán a cargo de la jefe de Talento Humano o quien haga sus veces, o quien delegue o designe el Representante Legal de la entidad.

Vacantes Definitivas en empleos de Periodo Fijo

A corte 31 de diciembre de 2025, la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal tenía dos (2) empleos de periodo fijo los cuales se encuentran provistos, por lo que no existen vacantes definitivas, tal como se detalla a continuación:

VACANCIAS DEFINITIVAS DE PERIODO FIJO					
Cantidad	Dependencia	Nombre del Cargo	Código	Grado	Estado Actual de la Vacante
1	Despacho del Alcalde	Alcalde Municipal	005	05	Provisto
1	Despacho del Alcalde	Asesor de Control Interno	105	02	Provisto
0	Total cargos de periodo fijo vacantes definitivos				

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal



Vacantes Definitivas en empleos de Libre Nombramiento y Remoción

A corte 31 de diciembre de 2025, la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal tenía once (11) empleos de libre nombramiento y remoción los cuales diez (10) se encuentran provistos, y uno (1) tal como se detalla a continuación:

VACANCIAS DEFINITIVAS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION					
Cantidad	Dependencia	Nombre del Cargo	Código	Grado	Estado Actual de la Vacante
1	Despacho del Alcalde	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario.	006	01	Vacante
1	Despacho del Alcalde	Secretario de Planeación.	020	01	Provisto
1	Despacho del Alcalde	Secretaria General y del Interior	020	01	Provisto
1	Despacho del Alcalde	Secretario de Salud	020	01	Provisto
1	Despacho del Alcalde	Secretario de Educación, Recreación y Deporte.	020	01	Provisto
1	Despacho del Alcalde	Secretario de Desarrollo Económico y Agroindustrial	020	01	Provisto
1	Despacho del Alcalde	Secretario de Infraestructura.	020	01	Provisto
1	Despacho del Alcalde	Secretaria de Turismo y Cultura.	020	01	Provisto
1	Despacho del Alcalde	Tesorero General	201	04	Provisto
1	Tesorería	Profesional Universitario	219	03	Provisto
1	Despacho del Alcalde	Secretaria Ejecutiva	438	08	Provisto
1	Total cargos de LNYR vacantes definitivos				

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal



Vacantes Definitivas en empleos de carrera administrativa

A corte 31 de diciembre de 2025, la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal tenía veintiseis (26) empleos de carrera administrativa con nombramientos Provisionales de los cuales uno (1) se encuentra en vacancia, y tres (3) empleo con derechos de carrera administrativa, tal como se detalla a continuación:

VACANCIAS DEFINITIVAS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA					
Cantidad	Dependencia	Nombre del Cargo	Código	Grado	Estado Actual de la Vacante
1	Secretaría de Planeación	Profesional Universitario	219	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría de Planeación	Profesional Universitario	219	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría de Planeación	Técnico Administrativo	367	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Tesorería	Técnico Operativo	314	01	Provisto con nombramiento provisional.
1	Secretaría General y del Interior	Profesional Universitario	219	03	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría General y del Interior	Profesional Universitario	219	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría General y del Interior	Profesional Universitario	219	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría General y del Interior	Técnico Administrativo	367	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría General y del Interior	Inspector Urbano de Policía	303	05	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría General y del Interior	Auxiliar Administrativo	407	08	Provisto con nombramiento provisional
9	Secretaría General y del Interior	Auxiliar Administrativo	407	06	Provisto con nombramiento provisional y 1 en propiedad.
1	Secretaría General y del Interior	Auxiliar de Servicios Generales	470	05	Provisto con nombramiento provisional.
1	Secretaría de Salud	Profesional Universitario	242	02	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría de Salud	Profesional Universitario	242	02	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría de Salud	Técnico Área Salud	323	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría de Desarrollo Económico y Agroindustrial	Profesional Universitario	219	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría General y del Interior	Comisaria de Familia	202	02	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaría General y del interior	Profesional Universitario	219	01	Provisto con nombramiento provisional



1	Secretaria General y del interior	Profesional Universitario	219	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Secretaria General y del interior	Profesional Universitario	219	01	VACANTE
1	Secretaria de Salud	Técnico Operativo	314	01	Provisto con nombramiento provisional
1	Total cargos de empleos de carrera administrativa con nombramiento en provisionalidad vacantes definitivas				

SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes – PAV se realizará a través del Plan de Acción suscrito por la Oficina de Talento Humano para la vigencia 2026. Así mismo, está sujeto a seguimiento y verificación por la oficina de Control Interno de la entidad. Otros mecanismos de verificación y seguimiento en referencia al desarrollo de la gestión estratégica de talento humano son el FURAG y la Matriz GETH - Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).