

COLEGIO D BOYACÁ



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

TH-PL-02

V.01 / 28-01-2026

COLEGIO DE BOYACÁ
"Iniciador de la Educación Pública en Colombia"

LUIS SANTIAGO GARCÍA CIFUENTES
Director General

DIANA CAROLINA MORENO SUESCA
Subdirectora Administrativa y Financiera

MERISOL RINCON GRANADOS
Subdirectora Académica

Tunja, enero de 2026

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVOS.....	5
1.1. Objetivo General.....	5
1.2. Objetivos Específicos	5
2. ALCANCE.....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA.....	6
4.1. Planta de Personal	6
4.1.1. Planta Administrativa	7
4.1.2. Distribución Planta de Personal Administrativa por Tipo de Nombramiento	7
4.1.3. PLANTA ADMINISTRATIVA APROBADA	8
4.1.4. PLANTA DOCENTE APROBADA.....	10
4.1.5. VACANCIAS DEFINITIVAS	12
5. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	13
5.1. Metodología.....	13
5.2. Procedimiento Metodológico Análisis de Necesidades de Personal.....	13
5.3. Procedimiento Metodológico Análisis Disponibilidad de Personal.....	13
5.4. Procedimiento Metodológico Identificación Fuentes de Financiación de Personal.....	13
5.5. Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura	13
6. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	14
7. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA.....	14
8. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL.....	16
8.1. Provisión de vacancias definitivas en empleos de carreta mediante concurso de méritos .	16
8.2. Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera.....	16
8.3. Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.....	16
8.4. Racionalización de la planta	16
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	17
9.1. Metodología de la medición:.....	17

INTRODUCCIÓN

El Establecimiento Público Colegio de Boyacá se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos determinando políticas y prácticas de gestión humana que permitan cumplir el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, promoviendo la integridad en el ejercicio de sus funciones.

El talento humano como dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, dentro del Colegio de Boyacá busca recuperar la credibilidad de nuestros funcionarios en todas las actuaciones en favor de los intereses de la sociedad y fortalecer el mérito como criterio definitivo en la toma de decisiones relacionadas con el talento humano, mediante procesos de selección imparciales, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual, procesos de retiro y otros aspectos relacionados con el crecimiento del recurso humano.

El Establecimiento dispondrá de información oportuna y necesaria sobre el talento humano, para que sirva como insumo confiable para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

El Colegio de Boyacá propiciara por la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano. Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de la planta de personal permanente y temporal y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Contribuir con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con la misión del Establecimiento, como una herramienta que comprende el análisis de la planta de personal docente y administrativa, la distribución actual, la consolidación de los cargos vacantes y su forma de previsión, así como, realizar un diagnóstico de necesidades para determinar la cantidad de personas que el Colegio de Boyacá requiere, a partir del análisis de prioridades institucionales de la organización, para cumplir con los objetivos y metas institucionales.

1.2. Objetivos Específicos

- Realizar análisis de planta de personal
- Establecer un diagnóstico de las necesidades de la planta de personal
- Determinar acciones a seguir mecanismos para contar con el personal requerido

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica para todas las actividades asociadas con la identificación de necesidades de personal, en articulación con el presupuesto establecido y el logro de los objetivos institucionales del Establecimiento.

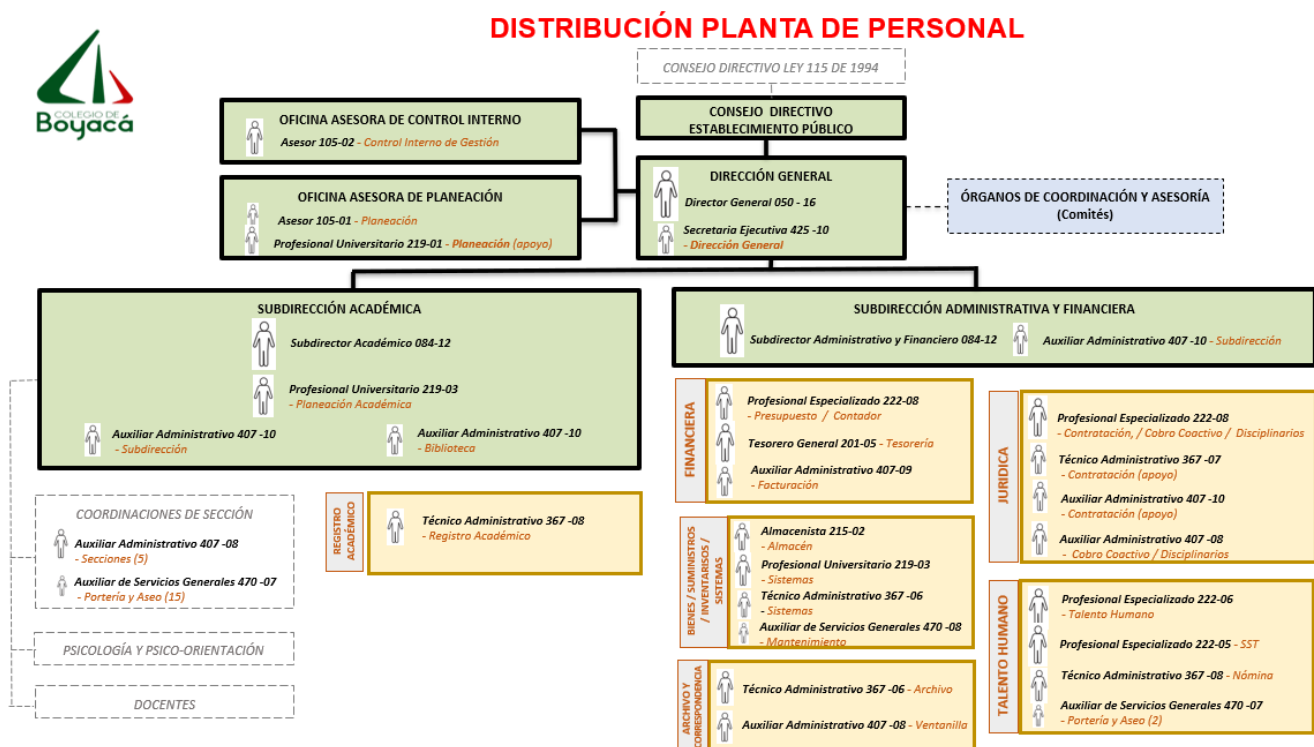
3. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
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.
Decreto Ley 1960	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
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 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
Guía DAFP	Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

4. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA

La Planta de Personal del Colegio de Boyacá para la parte administrativa fue establecida mediante los acuerdos:

- Acuerdo No. 11 de 4 de diciembre de 2024 “Por el cual se modifica la estructura orgánica del Establecimiento Público Colegio de Boyacá”.
- Acuerdo No. 12 de 4 de diciembre de 2024 “Por el cual se adopta la escala salarial y grados de remuneración, y se modifica la Planta de Personal del Establecimiento Público Colegio de Boyacá”.



4.1. Planta de Personal

El Establecimiento Público Colegio de Boyacá cumplirá sus funciones institucionales con la planta de empleos que se señala a continuación:

4.1.1. Planta Administrativa

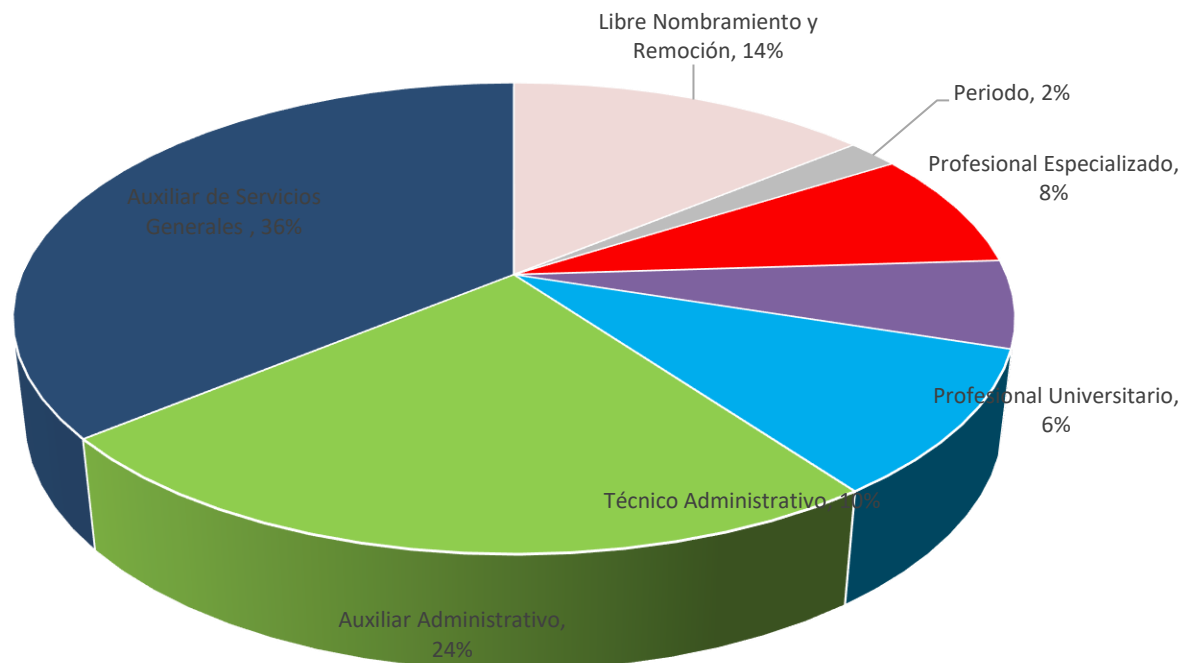
Nivel	Denominación del Empleo	Código	Grado	No. Cargos
Directivo	Director General de Entidad Descentralizada	050	16	1
	Subdirector General de Entidad Descentralizada	084	12	2
Asesor	Asesor de Planeación	105	01	1
	Asesor Control Interno	105	02	1
Profesional	Profesional Especializado	222	08	2
	Profesional Especializado	222	06	1
	Profesional Especializado	222	05	1
	Profesional Universitario	219	01	1
	Profesional Universitario	219	03	2
	Tesorero General	201	05	1
	Almacenista	215	02	1
Técnico	Técnico Administrativo	367	08	2
	Técnico Administrativo	367	07	1
	Técnico Administrativo	367	06	2
Asistencial	Secretaria Ejecutiva	425	10	1
	Auxiliar Administrativo	407	10	4
	Auxiliar Administrativo	407	09	1
	Auxiliar Administrativo	407	08	7
	Auxiliar Servicios Generales	470	08	1
	Auxiliar Servicios Generales	470	07	17
Total				50

A 31 de diciembre de 2024 la Planta Administrativa del Establecimiento Público Colegio de Boyacá se encuentra provista con 50 funcionarios públicos vinculados según clasificación por tipo de nombramiento:

4.1.2. Distribución Planta de Personal Administrativa por Tipo de Nombramiento

Tipo de Nombramiento	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	8
Profesional Especializado	4
Profesional Universitario	3
Técnico Administrativo	5
Auxiliar Administrativo	12
Auxiliar de Servicios Generales	18
Total Planta Administrativa	50

Distribución de Acuerdo al Nivel Jerárquico



4.1.3. PLANTA ADMINISTRATIVA APROBADA

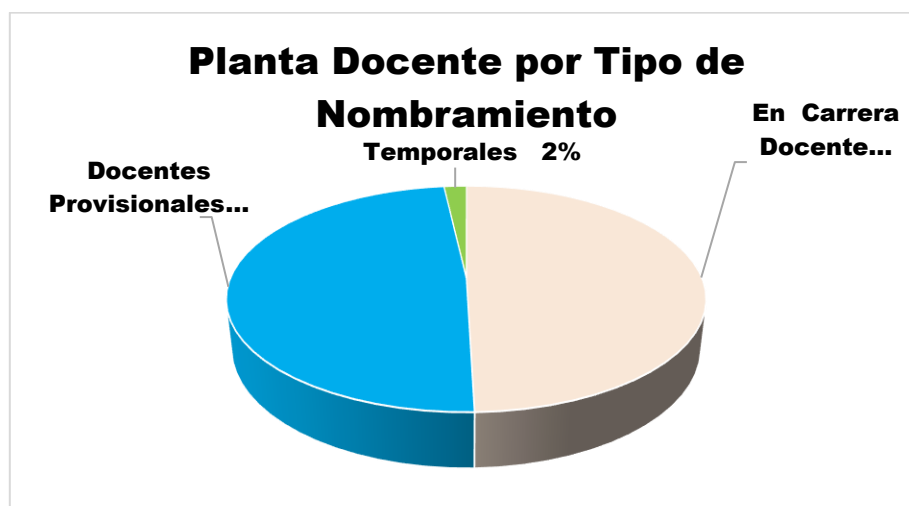
No. de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado	Carácter del empleo	Tipo Nombramiento
DIRECCIÓN GENERAL					
1 (uno)	Director General de Entidad Descentralizada	50	16	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
1 (uno)	Secretaria Ejecutiva	425	10	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
1 (uno)	Asesor	105	1	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
1 (uno)	Asesor	105	2	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA					
1 (uno)	Subdirector General de Entidad Descentralizada	84	12	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA					
1 (uno)	Subdirector General de Entidad Descentralizada	84	12	Libre nombramiento y remoción	1 LNR

No. de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado	Carácter del empleo	Tipo Nombramiento
	PLANTA GLOBAL				
1 (uno)	Tesorero General	201	5	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
1 (uno)	Almacenista	215	2	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
2 (dos)	Profesional Especializado	222	8	Carrera administrativa	2 provisional
1 (uno)	Profesional Especializado	222	6	Carrera administrativa	1 encargo
1 (uno)	Profesional Especializado	222	5	Carrera administrativa	1 provisional
2 (dos)	Profesional Universitario	219	3	Carrera administrativa	2 provisional
1 (uno)	Profesional Universitario	219	1	Carrera administrativa	1 provisional
2 (dos)	Técnico Administrativo	367	8	Carrera administrativa	1 provisional- 1 Encargo
1 (uno)	Técnico Administrativo	367	7	Carrera administrativa	1 provisional
2 (dos)	Técnico Administrativo	367	6	Carrera administrativa	1 provisional
4 (cuatro)	Auxiliar Administrativo	407	10	Carrera administrativa	2 provisional- 2 Encargo
1 (uno)	Auxiliar Administrativo	407	9	Carrera administrativa	1 provisional
7 (siete)	Auxiliar Administrativo	407	8	Carrera administrativa	7 provisional
1 (uno)	Auxiliar de Servicios Generales	470	8	Carrera administrativa	1 Carrera
17 (diecisiete)	Auxiliar de Servicios Generales	470	7	Carrera administrativa	4 Carrera - 13 Provisional

4.1.4. PLANTA DOCENTE APROBADA

Normatividad	Escalafón	Total Docentes	Docentes de Carrera	Docentes Provisionales
Decreto 2277	8	1	1	0
	13	2	2	0
	14	13	13	0
Decreto 1278	2A	28	0	28
	2AE	16	0	16
	2AM	1	1	0
	2B	1	1	0
	2BE	1	1	0
	2BM	2	2	0
	2C	1	1	0
	2CM	1	1	0
	2DE	4	4	0
	2DM	1	1	0
	3AM	15	5	10
	3BM	8	8	0
	3CD	1	1	0
	3CM	9	9	0
	3DD	1	1	0
3DM	3	3	0	
Total		109	55	54

La planta Docente del Establecimiento Público es de 109 cargos, sin embargo, en el año 2025 según estudio técnico de la Subdirección Administrativa, se evidencio la necesidad de dos docentes adicionales razón por la cual se creo una Planta Temporal de 2 docentes.



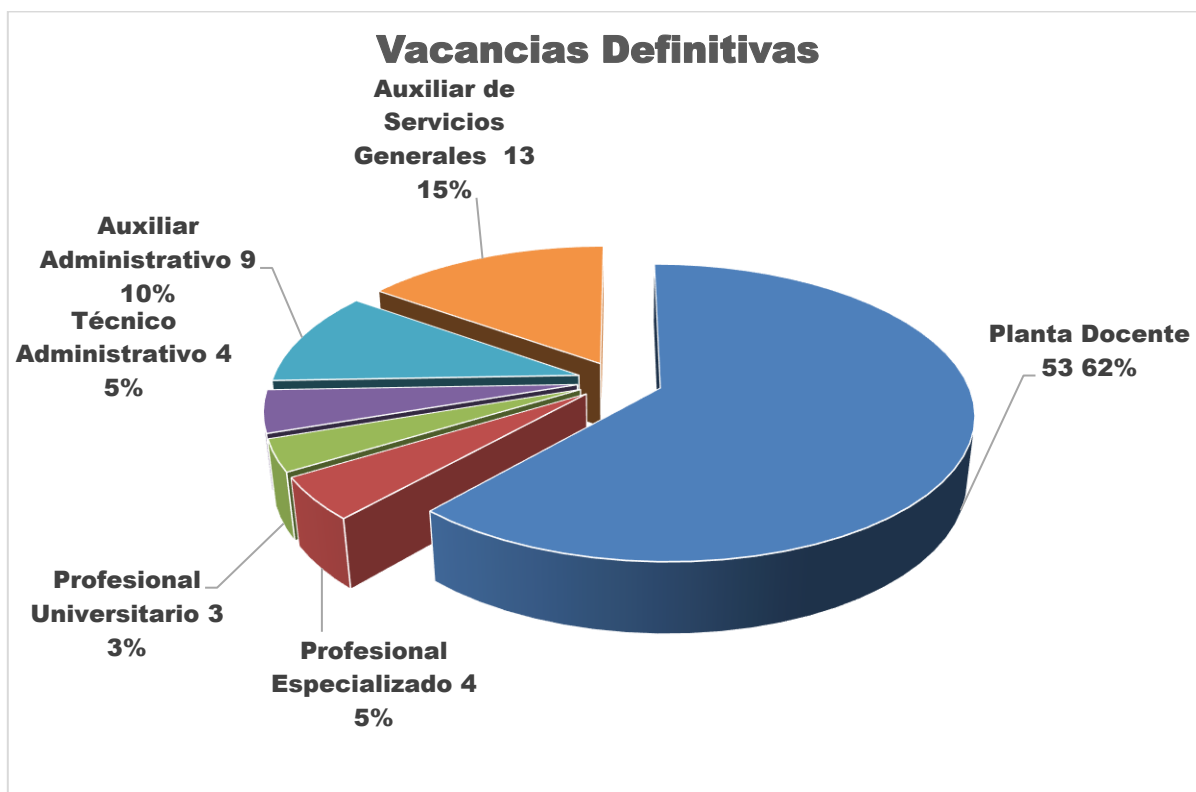
ÁREA	No. Docentes
Educación Religiosa	2
Educación Ética y Valores Humanos	2
Filosofía	2
Docentes de Apoyo	2
Ciencias Naturales - Química	3
Ciencias Naturales - Física	3
Tecnología e Informática	3
Educación Artística	3
Educación Física	4
Ciencias Naturales y Ed. Ambiental	5
Docentes Orientadores	5
Directivo Docente (Coordinador)	5
Preescolar	5
Ciencias Sociales	7
Idioma Extranjero - inglés	8
Humanidades y Lengua Castellana	9
Matemáticas	10
Primaria	31
TOTAL	111



4.1.5. VACANCIAS DEFINITIVAS

Clase de Nombramiento	Cantidad
Funcionarios en Carrera	64
Vacancias Definitivas	86
Cargos de Libre Nombramiento y Remoción	8
Cargos de Periodo	1
TOTAL PLANTA	159

Cargo	Vacancias Definitivas
Planta Docente	53
Profesional Especializado	4
Profesional Universitario	3
Técnico Administrativo	4
Auxiliar Administrativo	9
Auxiliar de Servicios Generales	13
Total Vacancias Definitivas	86



En el mes de noviembre de 2025 se realizó el cargue de las 33 vacantes de la Planta Administrativa con las que contaba el Colegio de Boyacá en la Plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

5.1. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Colegio de Boyacá para la vigencia 2025 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

1. Análisis de necesidades de personal
2. Análisis disponibilidad de personal
3. Programación de medidas de cobertura
4. Identificación fuentes de financiación de personal

5.2. Procedimiento Metodológico Análisis de Necesidades de Personal

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2026, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo en razón a que en la vigencia 2025 se llevó a cabo la reorganización de la planta administrativa aprobada en el mes de diciembre de 2024.

5.3. Procedimiento Metodológico Análisis Disponibilidad de Personal

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

5.4. Procedimiento Metodológico Identificación Fuentes de Financiación de Personal

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2026.

5.5. Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura

Esta fase consistió en identificar las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2026, el resultado arrojado

de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

6. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal administrativa del Establecimiento Público Colegio de Boyacá a la fecha cubre con las necesidades requeridas para su funcionamiento y cumplimiento de la misionalidad durante la vigencia 2026, teniendo en cuenta que recientemente en el mes de diciembre de 2024 se aprobó modernización de la planta con estudio debidamente soportado en cargas laborales y viabilidad presupuestal.

Respecto a la planta docente aprobada, el colegio cuenta con 109 docentes de diferentes áreas, los cuales están cubiertos a la fecha con nombramientos en carrera administrativa y nombramientos provisionales en las vacantes definitivas y temporales, sin embargo dado que parte de los recursos que garantizan su funcionamiento provienen de los recursos propios provenientes del pago de costos educativos de los estudiantes que se matriculan mayormente durante los meses de diciembre, enero y parte del mes de febrero y de acuerdo al número de estudiantes matriculados, el plan de estudios, la intensidad de área una vez finaliza el cronograma de matrículas se determina si es necesario contratar docentes temporales, según estudio de necesidades que realiza la Subdirección Académica del Establecimiento.

7. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Establecimiento Público Colegio de Boyacá para la vigencia fiscal 2025, aprobado mediante: Acuerdo Municipal No. 022 de 29 de octubre de 2025, Acuerdo No. 10 de 18 de diciembre de 2025 emitido por el Consejo Directivo del Establecimiento Público y la Resolución No. 445 de 23 de diciembre de 2025, con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal, de acuerdo a las proyecciones realizadas por el profesional especializado con funciones de Contabilidad y Presupuesto, que garantiza el presupuesto para los gastos de personal de la siguiente manera:

CÓDIGO	NOMBRE	PROPIOS	TRANFERENCIA NACION	APROPIADO
2	GASTOS	9,301,583,882.00	10,886,467,116.00	20,188,050,998.00
2.1	FUNCIONAMIENTO	8,953,532,884.00	10,886,467,116.00	19,840,000,000.00
2.1.1	GASTO DE PERSONAL	6,819,798,760.12	10,886,467,116.00	17,706,265,876.12
2.1.1.01	Planta de personal permanente	6,819,798,760.12	10,886,467,116.00	17,706,265,876.12
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	6,819,798,760.12	10,886,467,116.00	17,706,265,876.12
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	100,000,000.00	10,432,529,285.76	10,532,529,285.76
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	0.00	9,840,708,550.56	9,840,708,550.56
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	100,000,000.00	0.00	100,000,000.00
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	0.00	29,702,346.00	29,702,346.00
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	0.00	52,002,000.00	52,002,000.00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	0.00	430,814,071.08	430,814,071.08
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	0.00	79,302,318.12	79,302,318.12

CÓDIGO	NOMBRE	PROPIOS	TRANSFERENCIA NACION	APROPIADO
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	1,369,474,480.44	231,648,906.24	1,601,123,386.68
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	925,320,506.40	0.00	925,320,506.40
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	444,153,974.04	0.00	444,153,974.04
2.1.1.01.01.001.08.03	Bonificación Pedagógica Docentes Prescolar, Básica y Media	0.00	149,137,277.76	149,137,277.76
2.1.1.01.01.001.08.04	Bonificación Decreto Nacional	0.00	67,299,828.48	67,299,828.48
2.1.1.01.01.001.08.05	Bonificación Grado 14 docentes Prescolar, Básica y Media	0.00	15,211,800.00	15,211,800.00
2.1.1.01.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	12,000,000.00	0.00	12,000,000.00
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	4,289,155,276.92	0.00	4,289,155,276.92
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	1,227,971,292.00	0.00	1,227,971,292.00
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	869,832,708.00	0.00	869,832,708.00
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	1,130,605,792.92	0.00	1,130,605,792.92
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	447,712,500.00	0.00	447,712,500.00
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	53,404,092.00	0.00	53,404,092.00
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	335,799,084.00	0.00	335,799,084.00
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	223,829,808.00	0.00	223,829,808.00
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	1,049,169,002.76	222,288,924.00	1,271,457,926.76
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	1,049,169,002.76	136,694,072.64	1,185,863,075.40
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	1,049,169,002.76	0.00	1,049,169,002.76
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	0.00	123,450,549.96	123,450,549.96
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	0.00	13,243,522.68	13,243,522.68
2.1.1.01.03.023	PRIMA DE COORDINACION	0.00	85,594,851.36	85,594,851.36
2.1.1.02	Personal supernumerario y planta temporal	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.01	Factores constitutivos de salario	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.01.001	Factores salariales comunes	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.01.001.01	Sueldo básico	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.01.001.06	Prima de servicio	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.01.001.08.01	Prima de navidad	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.01.001.08.02	Prima de vacaciones	0.00	0.00	0.00
2.1.1.01.01.001.08.03	Bonificación Pedagógica Docentes Prescolar, Básica y Media	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.02	Contribuciones inherentes a la nómina	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.02.003	Aportes de cesantías	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.02.006	Aportes al ICBF	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.02.007	Aportes al SENA	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.03.001	Prestaciones sociales	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.03.001.01	Vacaciones	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.03.001.02	Indemnización por vacaciones	0.00	0.00	0.00
2.1.1.02.03.001.03	BONIFICACIÓN DECRETO NAL	0.00	0.00	0.00

8. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

8.1. Provisión de vacancias definitivas en empleos de carreta mediante concurso de méritos

Durante la vigencia 2026 el Colegio de Boyacá continuará con el proceso planeación del Concurso de Oferta Pública de Empleos del Establecimiento Público, teniendo en cuenta el cronograma y lineamientos que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En relación con las vacantes definitivas en la planta docente, se realizará el reporte de vacantes de la planta docente a la CNSC por medio de la Secretaría de Educación Municipal y se seguirán las indicaciones y cronogramas que establezca la entidad certificada.

8.2. Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera.

El Colegio de Boyacá en su momento procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

- En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
- En encargo mientras se surte el proceso de selección.
- Provisional en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

8.3. Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

8.4. Racionalización de la planta

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados y modificación de funciones de conformidad con las necesidades del servicio que detecte el Establecimiento Público y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2026.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

Indicador	Variables	Fórmula
Porcentaje de provisión de la planta de empleos	-Número de empleos provistos en la planta docente y administrativa -Número total de empleos de la planta docente y administrativa	$(\text{Número de empleos provistos en la planta docente y administrativa} / \text{número total de empleados de la planta docente y administrativa a proveer}) * 100$

9.1. Metodología de la medición:

Cada trimestre se realizará monitoreo al cumplimiento de las metas, dejando la trazabilidad de este.

Elaboró: Tatiana Mercedes Fajardo/Profesional Especializado Cód. 222 Grado 06
Revisó: Carlos Hernán Moreno Espejo/Asesor de Planeación
Revisó: Merisol Rincon Granados/Subdirectora Académica
Aprobó: Diana Carolina Moreno Suesca/Subdirectora Administrativa y Financiera