

PLAN ANUAL DE VACANTES 2020

ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

Contenido

PRESENTACIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO	5
3. METODOLOGÍA.....	6
4. DEFINICIONES.....	6
5. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO	7
5.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	8
5.2. CARGOS A PROVEER.....	8
5.3. PROYECCIÓN DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN	9



PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes del Área Metropolitana de Bucaramanga a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la vigencia 2020, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento y no afecte la prestación del servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

La planta de personal actual del Área Metropolitana de Bucaramanga aprobada mediante el Acuerdo 026 de 31 de octubre de 2013, con 63 empleos, de los cuales diez (10) están adscritos al despacho del Director y cincuenta y tres (53) en la planta global; Ahora bien, de conformidad con el Acuerdo 031 de 30 de diciembre de 2013, la Secretaría General – dentro de la Gestión de Talento Humano le corresponde, entre otras funciones, elaborar los planes estratégicos de talento humano, Elaborar el Plan Anual de Vacantes, diseñar y administrar los programas de formación y capacitación de conformidad con el Plan nacional de Capacitación, planear, organizar dirigir, coordinar y controlar los procesos relacionados con la administración del talento humano de acuerdo con las normas legales vigentes sobre la materia, en su selección, vinculación, inducción, administración de carrera administrativa, liquidación de nómina y prestaciones sociales, manejo actualizado de las hojas de vida, desarrollo del talento humano, relaciones laborales y salud ocupacional en función de su bienestar y desempeño eficiente y eficaz del mismo y garantizar la adecuada y oportuna disposición del talento humano para el normal funcionamiento de la entidad.

Así las cosas, la Secretaría General – Área de Talento Humano tiene dentro de sus funciones específicas la de construir 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, en cumplimiento del artículo 15 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Por lo que, el plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el plan anual de vacantes corresponde al reporte de los cargos vacantes de los niveles: profesional, técnico y asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional, temporal y no provisto) en los que se encuentran con corte a 31 de diciembre de 2019.

La Secretaría General – Área de talento humano, en el marco de la Ley 909 de 2004, presenta un informe que inicia con la metodología, el objetivo y alcances, y detalla el número de empleos vacantes de carrera administrativa de la Planta Global de cargos por nivel, profesional, técnico y asistencial, provistos y sin proveer, con corte a 31 de diciembre de 2019.



1. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004, respecto de sus artículos 14, 15 y 17 señalan lo siguiente:

“Artículo 14. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones: d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

“Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) 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”

“Artículo 17. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”.

- Decreto 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 2: Vacancia de los empleos.

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

Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional.



Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con 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 de convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

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.

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.

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 regirá 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.

- Decreto 051 de 2017 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.

- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, respecto de los capítulos 3 y 4.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como fin actualizar la información de cargos vacantes de la planta de personal del Área Metropolitana de Bucaramanga con miras a programar la provisión de los empleos a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, durante la vigencia de 2020, para que no afecte la prestación del servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Como objetivos específicos del plan citamos:

- planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la Entidad pueda identificar sus necesidades de personal.
- definir la forma de provisión de los empleos vacantes.



3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

4. DEFINICIONES

- 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 según la naturaleza de las funciones: según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, profesional, Técnico y 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.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en 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 tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

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 encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

5. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, 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 se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Para la provisión de cargos se debe tener presente que exista la apropiación presupuestal respectiva y el cumplimiento de la normativa que sobre la materia regula el tema.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Área Metropolitana de Bucaramanga desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.



Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

5.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Área Metropolitana de Bucaramanga, mediante Acuerdo Metropolitano No. 026 de 2013, está conformada por un total de sesenta y tres (63) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

TIPO DE EMPLEO	NIVEL	No. CARGOS AUTORIZADOS	TIPO DE NOMBRAMIENTO			SIN PROVEER
			ORDINARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO	6	6	0	0	0
	ASESOR	2	2	0	0	0
	PROFESIONAL	3	3	0	0	0
	ASISTENCIAL	4	3	0	0	1
PERIODO FIJO	DIRECTIVO	1	1	0	0	0
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	30	0	6	18	6
	TÉCNICO	9	0	3	4	2
	ASISTENCIAL	8	0	1	6	1

5.2. CARGOS A PROVEER

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

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



CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA							
Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2019		Empleos de carrera administrativa a 31 de diciembre de 2019 provistos por:				Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2019, en	
		ENCARGO		PROVISIONALIDAD			
Profesional	26	Profesional	0	Profesional	20	Profesional	6
Técnico	6	Técnico	0	Técnico	4	Técnico	2
Asistencial	7	Asistencial	0	Asistencial	6	Asistencial	1
TOTAL	39	TOTAL	0	TOTAL	30	TOTAL	9

En la actualidad se adelanta el estudio de rediseño institucional para atender la nueva responsabilidad como gestor catastral. Por esta razón, hasta que se realice el estudio y sea aprobado ante la Junta Metropolitana, no es conveniente efectuar la convocatoria para concurso de méritos para proveer los cargos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva.

5.3. PROYECCIÓN DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

La Secretaría General, Área de Talento humano, de conformidad con la normatividad que regula la materia, realizó el estudio de las hojas de vida de los funcionarios públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga con el fin identificar si por las causales definidas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004 se generarán vacantes de empleos y encontró que para la vigencia 2020 un servidor cumple con estas condiciones y adicionalmente ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación. Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en la citada norma no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

