



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020

ÁREA METROPOLITANA DE
BUCARAMANGA

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO.....	4
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	5
Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales:	8



INTRODUCCIÓN

Dentro de las herramientas de planeación de provisión de empleos se encuentra el Plan de Previsión de Recursos Humanos que busca brindar orientaciones para la provisión de empleos de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la teniendo en cuenta los recursos humanos, metodológicos y financieros disponibles.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Área metropolitana – AMB, se origina a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de Abril 4 de 2.018.

Dicha norma determina que “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.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

El Plan de Previsión de Recursos está enmarcado dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad para cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

En conexión con lo anterior el Área Metropolitana de Bucaramanga, desarrolla el citado plan, de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad que regula la materia.



MARCO NORMATIVO

La normatividad aplicable al Plan de Previsión de Recursos Humanos del Área Metropolitana de Bucaramanga se relaciona a continuación:

- Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, en el artículo 3° Literal c), el cual establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo: “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 otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”
- Ley 909 de 2004, artículo 17, establece que las unidades de personal deberán elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- 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”.

3. DEFINICIONES

A continuación se mencionan algunos conceptos relacionados con el plan de previsión de vacantes:

Encargo: el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, establece que “mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados en éstos si se acreditan los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.



En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Nombramiento Provisional: Respecto a los nombramientos provisionales, el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, señala lo siguiente: “Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera. De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera, por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron”.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Los empleos de libre nombramiento y remoción son aquellos empleos cuya provisión corresponde, de manera discrecional, a la autoridad nominadora. Los requisitos para la evaluación de competencias están contenidos en el Decreto 1083 de 2015.

4. OBJETIVO

Identificar la forma de provisión de los empleos de la planta de personal a efecto de que se suplan las necesidades del Área Metropolitana de Bucaramanga, y determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de metas, teniendo en cuenta los planes de acción de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o plan operativo anual.

5. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Área Metropolitana de Bucaramanga y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6. Análisis de la Planta de Personal.

El Plan de previsión de recursos humanos permite identificar la forma de provisión de los empleos, una vez se generen vacantes definitivas por cualquiera de las causales que establece la Ley 909 en su artículo 41.

Mediante Acuerdo Metropolitano 026 de 2013, se aprobó la planta de personal del Área Metropolitana de Bucaramanga. Este Acuerdo estableció una planta de personal compuesta por 63 empleos con la siguiente denominación:



PLANTA DE PERSONAL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA								
Dependencia	Nivel	No de empleos	Denominación del Cargo	Código	Grado	Naturaleza del Cargo		
						C. A.	L.N.R	Periodo
Despacho Dirección General	Directivo	1	Director General	060	02		X	
	Directivo	1	Jefe de Oficina	006	20			X
	Asesor	2	Asesor	105	14		X	
	Asistencial	1	Secretaria Ejecutiva	425	25		X	
	Asistencial	1	Conductor Mecánico	482	19		X	
	Profesional	1	Profesional Universitario	419	14		X	
Secretaría General	Asistencial	2	Auxiliar Administrativo	407	23		X	
	Directivo	1	Secretario General	074	20		X	
	Profesional	1	Profesional Especializado	222	22		X	
	Profesional	1	Profesional Especializado	222	21		X	
	Profesional	2	Profesional Universitario	219	15	X		
	Profesional	1	Profesional Universitario	219	13	X		
	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	17	X		
Subdirección Administrativa y Financiera	Asistencial	1	Secretaria	440	16	X		
	Directivo	1	Subdirector de Área Metropolitana	074	20		X	
	Profesional	1	Profesional Universitario	219	19	X		
	Profesional	1	Profesional Universitario	219	17	X		
	Profesional	1	Profesional Universitario	219	15	X		
	Profesional	4	Profesional Universitario	219	13	X		
	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	17	X		
Subdirección de Planeación e Infraestructura	Asistencial	1	Secretaria	440	16	X		
	Directivo	1	Subdirector de Área Metropolitana	074	20		X	
	Profesional	1	Profesional Especializado	222	18	X		
	Profesional	3	Profesional Universitario	219	15	X		
	Profesional	4	Profesional Universitario	219	13	X		
	Técnico	2	Técnico Operativo	314	18	X		
	Técnico	1	Técnico Operativo	314	17	X		
Subdirección de Transporte	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	17	X		
	Asistencial	1	Secretaria	440	16	X		
	Técnico	2	Técnico Operativo	314	18	X		
	Profesional	2	Profesional Universitario	215	13	X		
	Profesional	2	Profesional Universitario	215	15	X		
Subdirección Ambiental	Directivo	1	Subdirector de Área Metropolitana	074	20		X	
	Profesional	3	Profesional Especializado	222	18	X		
	Profesional	1	Profesional Universitario	219	15	X		
	Profesional	4	Profesional Universitario	219	13	X		
	Técnico	1	Técnico Operativo	314	18	X		
	Técnico	3	Técnico Operativo	314	17	X		
	Asistencial	1	Secretaria	440	16	X		

Los citados empleos cuentan con una distribución interna establecida mediante acto administrativo el cual contiene la dependencia en la cual se encuentran ubicados. De igual manera, se cuenta con una matriz de provisión de empleos que contiene los datos personales de quienes se encuentran desempeñando los diferentes empleos de la Entidad, con la descripción de la situación administrativa en la que se encuentran.

Actualmente se adelanta el estudio de rediseño institucional para atender la nueva responsabilidad como gestor catastral. Una vez se agote esta etapa y sea aprobado ante



la Junta Metropolitana, se procederá a la provisión de los empleos, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo, bien sea de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, en cuyo último caso se hará el correspondiente nombramiento en provisionalidad y se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC sobre los cargos de carrera en vacancia definitiva para iniciar el proceso de la convocatoria para concurso de méritos para proveer los cargos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva.

A continuación se detalla la forma de provisión de los empleos en vacancia definitiva.

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	24	Profesional	0	Profesional	18	Profesional	6
Técnico	6	Técnico	0	Técnico	4	Técnico	2
Asistencial	7	Asistencial	0	Asistencial	6	Asistencial	1
TOTAL	37	TOTAL	0	TOTAL	28	TOTAL	9

El siguiente cuadro muestra la distribución porcentual de la planta de la planta de cargos del Área Metropolitana:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA		
PROCESOS	EMPLEOS	PORCENTAJE
MISIONAL	36	57%
APOYO	27	43%
TOTAL	63	100%

El Acuerdo Metropolitano 02 "Por el cual se fija el presupuesto de Rentas y Gastos, para el Área Metropolitana de Bucaramanga que regirá para la vigencia 2020", en el CAPITULO VI GASTOS DE FUNCIONAMIENTO Artículo 45, incluye las asignaciones para cubrir todos los gastos que tienen por objeto atender las necesidades de la Entidad para cumplir a cabalidad con las funciones asignadas en la Constitución y en la Ley. Comprende los gastos de personal, gastos generales, transferencias corrientes y vigencias expiradas funcionamiento; así como los gastos asociados con actividades de Dirección, Planeación y apoyo logístico de la Entidad.



Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales:

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

El AMB por intermedio de la oficina de Talento Humano, informará oportunamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre las vacantes definitivas que se presenten en el transcurso del año.

