

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	<b>VERSIÓN:</b> 01

Nombre de la política / plan:	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS DEL TALENTO HUMANO
Dependencia responsable:	TALENTO HUMANO
Fecha de aprobación de la política / plan:	30/01/2023
No. de acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del AMB en que fue aprobada:	0001 de 30/01/2023
Vigencia de la política / plan:	2023
Dimensión del MIPG a la que se asocia la política / plan:	TALENTO HUMANO

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

## CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN.....	3
2 ALCANCE.....	¡Error! Marcador no definido.
3 OBJETIVOS.....	5
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4 DEFINICIONES.....	6
5 MARCO LEGAL.....	7
6 DESARROLLO DE LA POLÍTICA / PLAN.....	8

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<p><b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p><b>VERSIÓN:</b> 01</p>


## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Área metropolitana – AMB, se establece con el fin de determinar la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente funciones de los cargos para los cuales fueron vinculados y si los mismos permiten en cada una de las Dependencias cumplir con las obligaciones que constitucional y legalmente les corresponden, pero además el cumplimiento de los fines Institucionales de la entidad.

La gestión eficaz de las Entidades Públicas en cualquiera de sus órdenes se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de las acciones dirigidas a cumplir con las finalidades institucionales. Actualmente, se exige que en todos los Procesos que sean adelantados se contemple todo lo relacionado con la gestión de los recursos humanos, ya que ellos son los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de todas y cada una de las finalidades de la entidad. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca la planeación estratégica, que se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

Por tanto, la planeación de los recursos humanos es un proceso que esta unificado de forma coherente y armónica sobre los recursos humanos existentes en las Entidades con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades institucionales y sociales; la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser de la Entidad, actuación que debe ser adelantada de manera permanente razón por la cual anualmente se debe adelantar el Plan de Previsión de Recursos Humanos en razón a que la información debe estar actualizada lo cual permitirá adoptar las decisiones de orden legal que correspondan.

En cumplimiento del artículo 17 de la 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.”, se estableció que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos en donde se incluya el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Así mismo, la entidad deberá mantener actualizada la planta personal necesaria para el cumplimiento de las funciones.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<p><b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p><b>VERSIÓN:</b> 01</p>

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 y 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 institucionales.

En desarrollo del Plan Anual de Vacantes, durante la vigencia se implementarán acciones para la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, identificando la forma de proveerlos y la estimación de los costos presupuestales, con el fin de garantizar adecuada prestación de servicios a través de los diferentes procesos y dependencias.


En atención a las situaciones administrativas que puedan surgir durante el ciclo de vida de los servidores públicos y teniendo en cuenta que la gestión del talento humano es dinámica, la información de las vacancias se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras, según sea el caso.

## 2 ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general para la Planta de Personal del Municipio Área metropolitana de Bucaramanga – AMB, por lo tanto, las medidas adoptadas abarcaran todos los empleos y dependencias de la entidad.

El alcance surge en razón a que el Plan de Previsión de Recursos Humanos que se adopta permite la planeación para satisfacer las necesidades de la Planta de Personal de la entidad, identificando los costos de personal de los empleos vacantes para lo cual igualmente se hace necesario establecer la disponibilidad presupuestal para su cubrimiento en caso contrario se debe acudir a otras prerrogativas de orden legal como corresponde a aprovechar el recurso humano disponible, así:

1. Potenciar al máximo el recurso humano mejorando la eficiencia y otorgando mejores oportunidades de desarrollo del personal, en esta opción dentro de las medidas a adoptar se encontrarían establecer un adecuado Proceso de Capacitación a través del Plan Institucional de Capacitaciones que adopte la entidad, donde se identifiquen las necesidades que en materia de capacitación requiere el personal las cuales deben estar enfocadas a desarrollar o mejorar sus habilidades para desempeñar el cargo para el cual fue vinculado.

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	<b>VERSIÓN:</b> 01

2. Determinar que conocimientos específicos que requiere cada funcionario y sobre los cuales se hayan detectado deficiencias.
3. Medidas como reubicación del personal, mediante encuesta para indagar los intereses de los funcionarios en referencia a la Dependencia en la cual desean prestar sus servicios de acuerdo con sus expectativas y conocimientos generales y específicos que poseen.


### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Área Metropolitana de Bucaramanga.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias,
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- Estimar los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el Manual de Funciones, requisitos y de competencias laborales con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias que constitucional y legalmente le asignan a la entidad territorial.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<p><b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p><b>VERSIÓN:</b> 01</p>

#### 4 DEFINICIONES

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

**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.


**Encargo:** "... es una situación administrativa de creación legal que permite al Estado sortear las dificultades que puedan presentarse en los casos de ausencia temporal o definitiva de un empleado cuya labor es indispensable para la atención del servicio a su cargo. Se trata realmente, de una medida de carácter excepcional que igualmente enfrenta situaciones excepcionales o de urgencia y que se cumple en lapsos cortos. Ella encuentra fundamento en el inciso 2o. del artículo 123 de la Carta Política, que dice: "los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento." Corte Constitucional, mediante sentencia C-428 de 1997, Magistrados Ponentes: Dres. José Gregorio Hernández Galindo, Alejandro Martínez Caballero y Vladimiro Naranjo Mesa,

**Encargo en empleos de carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

**Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción.** Los empleos 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.

**Empleo Público:** De conformidad con la Ley 909 de 2004, es 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.

El diseño de cada empleo debe contener la descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea titular y, el

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

perfil de competencias que requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio.

**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”.

**OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera

**Provisionalidad:** Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

**Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacante Temporal:** Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

Vacaciones

Licencia

Permiso remunerado

Comisión, salvo en la de servicios al interior

Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular


Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial

Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

## 5 MARCO LEGAL

- **Ley 909 de 2004**, artículo 17: “1. 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 los 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.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<p><b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p><b>VERSIÓN:</b> 01</p>

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 empleo 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.

- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. 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:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de vacantes
4. Plan de previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

-**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”



 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<p><b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p><b>VERSIÓN:</b> 01</p>


## 6 DESARROLLO DE LA POLÍTICA / PLAN

### PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS


#### ✓ **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:

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO: DIE-FO-014</b>
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>

Dependencia del empleo	Nivel	No. de cargos	Denominación	Código	Grado	Naturaleza del cargo		
						C.A.	L.N.R.	Periodo
Dirección General	Directivo	1	Director General	060	02		x	
	Directivo	1	Jefe de Oficina	006	20			x
	Asesor	2	Asesor	105	14		x	
	Profesional	1	Profesional Especializado	222	21		x	
	Profesional	1	Profesional Universitario	219	14		x	
	Asistencial	1	Secretaria Ejecutiva	425	25		x	
	Asistencial	1	Conductor Mecánico	482	19		x	
	Asistencial	2	Auxiliar Administrativo	407	23		x	
Secretaría General	Directivo	1	Secretario General	54	20		x	
	Profesional	1	Profesional Especializado	222	22		x	
	Profesional	2	Profesional Universitario	219	15	x		
	Profesional	1	Profesional Universitario	219	13	x		
	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	17	x		
	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		
Subdirección Administrativa y Financiera	Directivo	1	Subdirector de Área Metropolitana	74	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		
	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		
Subdirección de Planeación e Infraestructura	Directivo	1	Subdirector de Área Metropolitana	74	20		x	
	Profesional	2	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	2	Técnico Operativo	314	17	x		
	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	17	x		
	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		
Subdirección de Transporte Metropolitano	Directivo	1	Subdirector de Área Metropolitana	74	20		x	
	Profesional	2	Profesional Universitario	219	15	x		
	Profesional	2	Profesional Universitario	219	13	x		
	Técnico	2	Técnico Operativo	314	18	x		
	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		
Subdirección Ambiental	Directivo	1	Subdirector de Área Metropolitana	74	20		x	
	Profesional	2	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	2	Técnico Operativo	314	17	x		
	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

En virtud de la Resolución 000850 de 5 de noviembre de 2021, por medio de la cual se adoptan e incorporan normas de superior jerarquía del Sector de Función Pública y se modifica parcialmente la Resolución 1322 del 13 de diciembre de 2019, los cargos de la planta de personal quedaron distribuidos como aparece en el cuadro anterior.

El Área Metropolitana de Bucaramanga traza como meta principal realizar el estudio técnico que contenga el rediseño institucional del *Manual específico de funciones y de competencias laborales* con el fin de fortalecer la capacidad institucional, reformar su planta global, cumplir con la normatividad vigente y dar pleno cumplimiento del objeto social y de las funciones que le han sido conferidas de modo que impacte de mejor manera sobre la comunidad ha estado adelantando revisión y el pre- ajuste al informe inicialmente entregado, conforme al Decreto 1083 de 2015.


Se elaboró 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.

De acuerdo a lo señalado en el Decreto 648 de 2018 en su artículo 2.2.5.3.1, 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.

Mientras se pueda adelantar un proceso de selección, los empleos de carrera vacantes de manera definitiva podrán 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.

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 2022		Empleos de carrera administrativa a 31 de diciembre de 2022 provistos				Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2022	
		ENCARGO		PROVISIONALIDAD			
Profesional	25	Profesional	2	Profesional	18	Profesional	5
Técnico	6	Técnico	0	Técnico	4	Técnico	4
Asistencial	8	Asistencial	0	Asistencial	4	Asistencial	4
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

Mediante Acuerdo Metropolitano No. 009 de 13 de diciembre de 2022 se expidió el Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Área Metropolitana de Bucaramanga, para la vigencia fiscal del año 2023 y mediante la Resolución 000752 de 29 de diciembre de 2022, por medio de la cual se liquida el presupuesto de rentas y gastos del Área Metropolitana de Bucaramanga, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos para la vigencia fiscal 2023, en el artículo 2°, liquida el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento Vigencia Fiscal 2023.

**FIRMA:** \_\_\_\_\_

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_