

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	<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:	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS DEL TALENTO HUMANO</b>
Dependencia responsable:	
Fecha de aprobación de la política / plan:	
No. de acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del AMB en que fue aprobada:	
Vigencia de la política / plan:	<b>2024</b>
Dimensión del MIPG a la que se asocia la política / plan:	<b>TALENTO HUMANO</b>

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	<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

INTRODUCCIÓN.....	3
2 ALCANCE.....	3
3 OBJETIVOS .....	3
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
4 DEFINICIONES.....	4
5 MARCO LEGAL.....	6
6 DESARROLLO DE LA POLÍTICA / PLAN .....	8

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

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, del Decreto 612 de abril 4 de 2.018, y en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, 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.

Con el fin de asegurar la continuidad y calidad de la prestación del servicio que ofrece la entidad, se debe realizar una estimación de costos presupuestales con el fin de dimensionar las necesidades en este aspecto y la forma de proveerla de manera adecuada; todo esto en el desarrollo del Plan Anual de Vacantes, suscrito por el Área Metropolitana de Bucaramanga.

Entendiendo el carácter dinámico que contiene la vida de los servidores públicos, la gestión de talento humano de la entidad debe prestar especial atención a las situaciones administrativas que puedan surgir a lo largo de los periodos, para mantener a la entidad actualizada en términos de vacancias y que estas mismas vayan siendo cubiertas o se generen otras, según sea el caso.

## 2 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.

## 3 OBJETIVOS

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de planeación que permitan el fortalecimiento el área de recurso humano en términos de dimensionar las necesidades de personal de la entidad.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

 <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

-Proyectar y dimensionar las necesidades de la entidad en temas de recurso humano, siguiendo los lineamientos del manual específico de funciones.

-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.

#### 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.

**Funcionario Público:** funcionario que por disposición inmediata de la ley o por elección o por nombramiento de autoridad competente participa en el ejercicio de funciones públicas.

**Planta temporal:** Es un conjunto de empleos que se crean para atender procesos o actividades extraordinarias en la entidad. La creación de una planta temporal debe cumplir al menos con una de las siguientes condiciones:

- a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;
- b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
- c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;
- d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a 12 meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

Esta figura está reglamentada en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y en la primera parte del Decreto 1227 de 2005.

 <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

**Formalización laboral:** La formalización laboral es un proceso mediante el cual se transforman en empleos los contratos de prestación de servicios cuyas obligaciones corresponden a procesos o actividades que la entidad adelanta de manera regular y continúa.

Para adelantar este proceso de formalización, la entidad debe adelantar un estudio técnico, de acuerdo con los parámetros del Decreto 1227 de 2005, con el fin de ampliar su planta de personal y vincular a ella más empleados que cumplan las funciones permanentes que hasta el momento estén desempeñando contratistas por prestación de servicios.

**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 registrará 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.

 <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

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 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:

 <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

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 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

 <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 es la herramienta que ayuda a la entidad a proyectar la dimensión del recurso humano existente y el requerido acorde a lo establecido en 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:

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	
Secretaría General	Asistencial	2	Auxiliar Administrativo	407	23		x	
	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		
Subdirección Administrativa y Financiera	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		
	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		
Subdirección de Planeación e Infraestructura	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	17	x		
	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		
	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		
Subdirección de Transporte Metropolitano	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		
	Técnico	2	Técnico Operativo	314	18	x		
	Profesional	2	Profesional Universitario	219	13	x		
	Profesional	2	Profesional Universitario	219	15	x		
	Directivo	1	Subdirector de Área Metropolitana	74	20		x	
Subdirección Ambiental	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.

Ninguna de las decisiones contenidas dentro de la Resolución mencionada anteriormente, implican cambio, modificación o sustitución de las disposiciones del manual específico de funciones y competencias específicas, la estructura o la planta de personal de la entidad en los términos de los artículos 2.2.2.6.1 y 2.2.2.6.2 del decreto 1083 del 2015 y el acuerdo metropolitano No 026 del 2013, especialmente su Artículo 5 en el sentido de lo expresado en la parte motiva del acto administrativo relacionado anteriormente.

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.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

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

<b>CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA</b>							
Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2023		Empleos de carrera administrativa a 31 de diciembre de 2023 provistos				Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2023	
		ENCARGO		PROVISIONALIDAD			
Profesional	25	Profesional	2	Profesional	18	Profesional	7
Técnico	8	Técnico	0	Técnico	3	Técnico	3
Asistencial	8	Asistencial	0	Asistencial	5	Asistencial	3
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	<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. 013 de 19 de diciembre de 2023 se expidió el Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Área Metropolitana de Bucaramanga, para la vigencia fiscal del año 2024 el rubro 2.1.2.02.02.009 servicios para la comunidad, sociales y personales, tiene un valor presupuestal asignado de CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 50.000.000)