

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

Nombre de la política / plan:	PLAN ANUAL DE VACANTES
Dependencia responsable:	TALENTO HUMANO
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:	2024
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>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	3
3.	CONCEPTOS	4
4.	PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS.....	5
4.1	Empleos de Carrera Administrativa.....	5
4.2	Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	7
4.3	Traslado	7
4.4	Reubicación	8
4.5	Provisionalidad.....	8
4.6	Vacante definitiva.....	8
4.7	Vacante Temporal.....	8
5	MARCO LEGAL	8
6	DESARROLLO DEL PLAN	11

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

1. INTRODUCCIÓN

El Área metropolitana de Bucaramanga recogiendo las necesidades en temas de personal transmitidas por el área del talento humano constituye el plan anual de vacantes o (PAV,) el cual es una herramienta de planificación y administración de la entidad, que se soporta en la disponibilidad presupuestal, cumplimiento de su misión, su política y sus funciones, con el fin de contar con la planta de personal idónea, que requiere la entidad, y a su vez permite contar con la información actualizada de la Oferta Pública de Empleos de Carrera, OPEC.

La entidad tiene como base de información el plan anual de vacantes, en el cual se registra la planta de personal en vacancia definitiva, el número de cargos vacantes, su denominación, perfil, funciones, competencias y sus requisitos, de acuerdo con los establecido en el Manual específico de funciones y competencias laborales; todo esto con el fin de tener la información necesaria para planificar la provisión de planta de personal, todo lo anterior en concordancia con la situación administrativa e información relevante de cargos vacantes reportados al corte 31 de diciembre del 2023.

El área metropolitana de Bucaramanga en cumplimiento a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad que regule la materia, genera un plan anual de vacantes con el fin de planear, diseñar e implementar estrategias que fortalezcan el área de recurso humano y por ende la planta de personal de la entidad.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Proyectar de manera eficiente las necesidades referentes a planta de personal de la entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.

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

- Actualizar la información de cargos vacantes de la planta de personal del Área Metropolitana de Bucaramanga

3. CONCEPTOS

- **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.
- **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:** 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.
- **Naturaleza de las funciones:** Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

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

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.
- **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 del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de 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 las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS

Estos pueden ser provistos de manera definitiva por nombramiento en período de prueba o en ascenso en periodo de prueba o por nombramiento ordinario o transitoriamente mediante encargo y/o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

4.1 Empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

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

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse el proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en periodo de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia

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

- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

4.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley. En los casos de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, en concordancia con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

4.3 Traslado

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con el Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio

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

4.4 Reubicación

De acuerdo a lo señalado en el decreto 648 de 2017:

ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado

4.5 Provisionalidad

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

4.6 Vacante definitiva

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

4.7 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

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para el Área Metropolitana de Bucaramanga, es entre otro los siguientes:

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

- **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.”

El artículo 15 menciona que las unidades de personal de las entidades deberán elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, para que la información sea utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

- **Decreto 1499 de 2017** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

El artículo 2.2.22.2.1 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la política de talento humano la cual se encamina a fortalecer el desarrollo de los servidores públicos, fortalecer el principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, a través de la aplicación de estímulos una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

- **Decreto 1227 de 2005.** Artículo 110. *Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto, la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”*
- **Decreto 612 de 2017** “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 648 de 2017** por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- **Decreto 1499 de 2017,** capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación el cual consiste en implementar un Plan de Acción y obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

El artículo 2.2.22.3.14 menciona la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción así: “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

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

2. *Plan Anual de Adquisiciones*
 3. *Plan Anual de Vacantes (Subrayado fuera de texto)*
 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 en Seguridad y Salud en el Trabajo*
- (...)"

En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro). Como también crear las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano en el que incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en dicho plan.

Las Rutas de Creación son: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y, la Ruta del Análisis de Datos. Esta última, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa: "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

- **Decreto 1785 de 2014**

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 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 2:**

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

Artículo 2.2.6.3: Convocatorias: *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por la 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 convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*

6 DESARROLLO DEL PLAN

Como primera medida se pretende actualizar la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; Paso seguido, se debe realizar una planificación de cómo se proyecta administrar este recurso; teniendo en cuenta las necesidades reales expuestas en el plan, esto corresponde al reporte de cargos vacantes de nivel profesional, técnico y asistencial, teniendo en cuenta la situación administrativa de cada uno de ellos, ya sea que se encuentren en encargo, en provisionalidad y no provisto.

Con el fin de asegurar la continuidad y calidad del servicio que presta la entidad se deben tener en cuenta el número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, y con base en ello proyectar el proceso de selección que se pueda surtir.

Es importante resaltar que el plan es susceptible de cambios a medida que transcurra el normal funcionamiento de la entidad y se vayan cubriendo o generando vacantes, mantenerlo actualizado es importante, ya que esta acción aporta a una mejor y eficiente toma de decisiones en este aspecto.

Hay que tener en cuenta que, debido a la naturaleza de los empleos públicos, estos pueden variar en sus términos dependiendo si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción; de allí que estos puedan ser provistos de manera definitiva o transitoria, dependiendo de si este fue por encargo o nombramiento provisional.

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

Todos los esfuerzos anteriores se realizan con el fin de ofrecer desde la entidad pluralidad e igualdad de oportunidades para el acceso y estabilidad de la oferta laboral del Área Metropolitana de Bucaramanga.

Por tal motivo el Área Metropolitana de Bucaramanga desarrollará el plan anual de vacantes con el fin de fortalecer a la entidad a través de su planta de personal como uno de sus activos más importantes siguiendo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

- **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	TIPOS DE NOMBRAMIENTO				SIN PROVEER
			ORDINARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	ENCARGO	
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO	6	5	0	0	0	1
	ASESOR	2	2	0	0	0	0
	PROFESIONAL	3	3	0	0	0	0
	ASISTENCIAL	4	3	0	0	0	1
PERIODO FIJO	DIRECTIVO	1	1	0	0	0	0
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	30	0	5	18	2	5
	TÉCNICO	9	0	1	4	0	4
	ASISTENCIAL	8	0	0	4	0	4

- **CARGOS PARA 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.

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

Realizado el análisis con corte al 31 de diciembre de 2023 y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, se presentan los siguientes empleos provistos y las siguientes vacantes:

CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA									
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		
TOTAL	39	TOTAL	2	TOTAL	26	TOTAL	13		

Existen dos empleos en el nivel profesional que se encuentran provistos mediante encargo. Para garantizar el servicio ofrecido en el empleo, del nivel técnico, se hizo necesario, en uno de los empleos, hacer la provisión mediante nombramiento provisional.

Para la provisión de los empleos vacantes, la Secretaría General solicitará la disponibilidad presupuestal a la Subdirección Administrativa y Financiera, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, o en provisionalidad.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004; cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

Para la provisión de empleos de carrera administrativa, la unidad de personal, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, revisará e identificará frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Si las vacancias definitivas no pueden suplirse transitoriamente a través de la figura del encargo, se hará mediante nombramiento provisional, mientras se surte el proceso de selección.