


 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PEREQUISTA</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:	28 DE ENERO 2025
No. de acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del AMB en que fue aprobada:	001 DE 2025
Vigencia de la política / plan:	2025
Dimensión del MIPG a la que se asocia la política / plan:	TALENTO HUMANO

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FUNDACIÓN - SINON - FIDEICUETA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVOS.....	3
3.	CONCEPTOS.....	3
4.	PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS	4
4.1	Empleos de Carrera Administrativa	5
4.2	Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	6
4.3	Traslado.....	6
4.4	Reubicación.....	6
4.5	Provisionalidad	7
4.6	Vacante definitiva	7
4.7	Vacante Temporal	7
5	MARCO LEGAL.....	7
6	DESARROLLO DEL PLAN.....	9

1. INTRODUCCIÓN

El Área Metropolitana de Bucaramanga, atendiendo las necesidades identificadas por el Área de Talento Humano, elabora el Plan Anual de Vacantes (PAV) como una herramienta estratégica de planificación y administración. Este plan se sustenta en la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de la misión institucional, las políticas y las funciones asignadas a la entidad, con el objetivo de contar con una planta de personal idónea. Además, el PAV garantiza que se disponga de información actualizada en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), promoviendo una gestión eficiente y transparente del talento humano.

El PAV se construye a partir de un registro detallado de la planta de personal en vacancia definitiva, identificando el número de cargos vacantes, sus denominaciones, perfiles, funciones, competencias y requisitos específicos. Esta información está alineada con lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, y permite planificar adecuadamente la provisión de personal, en concordancia con la situación administrativa de los cargos y el reporte consolidado al corte del 31 de diciembre de 2024.

En cumplimiento de las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la normativa vigente en la materia, el Área Metropolitana de Bucaramanga diseña y ejecuta el PAV para planear, implementar y fortalecer estrategias que optimicen la gestión del talento humano y, por ende, la operatividad de la planta de personal de la entidad.

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

Este enfoque asegura una respuesta efectiva a las necesidades institucionales y una gestión alineada con los principios de eficiencia, eficacia y transparencia.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar la adecuada planificación, organización y provisión de los cargos vacantes en la planta de personal de la entidad, asegurando que se cuente con los perfiles idóneos para cumplir con su misión, visión, funciones y objetivos estratégicos, en concordancia con las políticas de talento humano y la normatividad vigente.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Determinar las vacantes definitivas en la planta de personal, incluyendo sus denominaciones, perfiles, competencias, funciones y requisitos, con base en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- ✓ Asegurar que los cargos críticos y estratégicos de la entidad sean ocupados oportunamente, evitando interrupciones en la prestación de los servicios.
- ✓ Diseñar estrategias para la provisión de cargos vacantes que promuevan la eficiencia en el uso de los recursos y el fortalecimiento del equipo humano de la entidad.
- ✓ Alinear las acciones del PAV con las políticas y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las disposiciones legales aplicables.
- ✓ Proveer información estratégica que permita a los directivos de la entidad tomar decisiones informadas sobre la provisión y gestión del talento humano.

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

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIBLANCA - GRIMA - PEZCUEVA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

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.
- **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.

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORENCIANA - SIPÓN - PEDREGAL</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

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:

- 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
- 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

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

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

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 esté 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

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

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 PAV está respaldado por un marco legal robusto liderado por la **Ley 909 de 2004**, el **Decreto 1083 de 2015** y las directrices del **DAFP**, que regulan todos los aspectos relacionados con la planificación, provisión y administración de los cargos vacantes en las entidades públicas de Colombia. Este marco asegura que el PAV se elabore con criterios de transparencia, eficiencia y cumplimiento normativo.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO
Constitución Política de Colombia (1991)	<p>Artículo 209: Regula la función administrativa, señalando que debe desarrollarse bajo los principios de eficacia, eficiencia, economía, celeridad y planificación, los cuales fundamentan la gestión del talento humano y la elaboración del PAV.</p> <p>Artículo 125: Dispone que los empleos en los órganos del Estado son de carrera, y su provisión debe realizarse mediante procesos de selección por mérito, lo que garantiza la transparencia en la administración de vacantes.</p>	Talento humano
Ley 909 de 2004	<p>Es la norma principal que regula la administración de los recursos humanos en el sector público.</p> <p>Artículo 17: Obliga a las entidades a mantener actualizadas sus plantas globales de personal, asegurando que se ajusten a las necesidades institucionales y a la racionalización del gasto.</p> <p>Artículo 51: Establece el Plan Anual de Vacantes (PAV) como un instrumento obligatorio para registrar y gestionar las vacantes definitivas en la planta de personal.</p>	Talento humano

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

Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública)	<p>Recopila y unifica las normas relacionadas con la administración del talento humano en el sector público.</p> <p>Título 5, Capítulo 2: 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".</p> <p>Capítulo 4: Detalla la elaboración del Plan Anual de Vacantes (PAV) como un elemento clave para la provisión de empleos en las entidades públicas. Define los criterios y requisitos para registrar la información en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).</p>	Talento humano
Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)	El DAFP emite circulares, guías y lineamientos técnicos que orientan la elaboración, actualización y reporte del Plan Anual de Vacantes, garantizando el cumplimiento de la normatividad.	Talento Humano
Decreto 1499 de 2017	<p>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.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR 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. <i>Plan Institucional de Capacitación</i> 7. <i>Plan de Incentivos Institucionales</i> 8. <i>Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo</i> <p>(...)"</p>	Todas las Dependencias

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIBELARJANA - DIGNO - PROGRESISTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

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.

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:

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLOREABLANCA - OROÑO - FREDECUESTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

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.

Realizado el análisis con corte al 31 de diciembre de 2024, y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, se presentan los siguientes empleos provistos y las siguientes vacantes:

CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA							
Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2024		Empleos de carrera administrativa provistos a 31 de diciembre de 2024				Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2024	
		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
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, hacer la provisión mediante nombramiento provisional.

Para la provisión de los empleos vacantes, la Secretaría General gestionó 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.

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

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.


GERSON VEGA VARGAS
 Secretario General