

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - ORIÓN - PEDECESTA</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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS DEL TALENTO HUMANO
Dependencia responsable:	TALENTO HUMANO
Fecha de aprobación de la política / plan:	28 DE ENERO DE 2025
No. de acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del AMB en que fue aprobada:	No. 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 - FLORENCIA - BIGH - FREDERETA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
2 ALCANCE	2
3 OBJETIVOS	3
3.1 OBJETIVO GENERAL	3
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4 DEFINICIONES	3
5 MARCO LEGAL	5
6 DESARROLLO DE LA POLÍTICA / PLAN	7

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 612 de 2018, así como en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), todas las entidades y organismos sujetos a esta normativa tienen la obligación de mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para garantizar el cumplimiento eficiente de sus funciones. Para ello, deberán implementar medidas que promuevan la racionalización del gasto. Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá requerir la información pertinente con el fin de formular políticas efectivas para la administración del talento humano.

Con el objetivo de asegurar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de la entidad, resulta imprescindible realizar una estimación detallada de los costos presupuestales. Esta estimación permitirá dimensionar las necesidades específicas y establecer estrategias para cubrirlas de manera eficiente, en el marco del Plan Anual de Vacantes suscrito por el Área Metropolitana de Bucaramanga.

Dada la naturaleza dinámica de la gestión pública, la administración del talento humano debe estar atenta a las situaciones administrativas que surjan a lo largo del tiempo. Esto incluye el seguimiento y actualización constante de las vacantes, ya sea para cubrirlas oportunamente o para generar nuevas plazas que respondan a las necesidades de la entidad.

2 ALCANCE

El alcance del Plan de Previsión de Recursos Humanos del AMB incluye todas las actividades necesarias para prever, planificar, y gestionar los recursos humanos de la entidad, asegurando que se cuente con el personal adecuado, en el momento oportuno, y con las competencias necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos de cada una de las dependencias misionales y apoyo de la entidad.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p> <p><small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRON - PEDECEUTA</small></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>

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Alinear las necesidades actuales y futuras de personal con los objetivos estratégicos de la entidad, promoviendo la eficiencia, el desarrollo del talento, y la sostenibilidad operativa, todo ello en el marco del cumplimiento normativo y la optimización de recursos.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-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:
 - Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;
 - Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
 - Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;
 - 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.
- ✓ **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.

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORENCIA - ORÓN - PEDECUSTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

- ✓ 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 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 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,

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORABLANCA - QUITO - FREDOUSTE</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

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

El marco legal colombiano para la previsión del talento humano en entidades públicas y territoriales combina normas generales como la Constitución y leyes nacionales, con decretos específicos como la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015. Estas disposiciones aseguran la planeación, racionalización del gasto y alineación de los recursos humanos con los objetivos estratégicos y normativos de las entidades.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO
Constitución Política de Colombia (1991)	Artículo 209: Establece los principios de la función administrativa, como la eficiencia, eficacia, economía y la planificación, que son pilares para la gestión del talento humano. Artículo 315 y 318: Disponen las competencias de las entidades territoriales en materia administrativa, incluyendo la gestión del personal.	Talento humano
Ley 909 de 2004	Es el marco normativo principal que regula la administración del talento humano en el sector público, incluyendo la previsión, provisión y gestión de las plantas de personal. Artículo 17: Obliga a las entidades públicas a mantener actualizadas las plantas globales de empleo, considerando la	Talento Humano

	<p>racionalización del gasto y las necesidades organizacionales.</p> <p>Artículo 51: Dispone la creación del Plan Anual de Vacantes como instrumento clave para la gestión y previsión de los recursos humanos.</p>	
Decreto 1227 de 2005	<p>Reglamenta la Ley 909 de 2004 en lo relacionado con la carrera administrativa, la provisión de empleos y la gestión del talento humano.</p> <p>Establece criterios para la planeación y previsión de los recursos humanos en las entidades públicas.</p>	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública)	<p>Recopila y organiza las disposiciones aplicables a la gestión del talento humano en las entidades públicas.</p> <p>Contempla lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y otros instrumentos relacionados con la administración del personal.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR ✓ Plan Anual de Adquisiciones ✓ Plan Anual de vacantes ✓ Plan de previsión de Recursos Humanos ✓ Plan Estratégico de Talento Humano ✓ Plan Institucional de Capacitación ✓ Plan de Incentivos Institucionales ✓ Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo ✓ Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano ✓ Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI ✓ Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información ✓ Plan de Seguridad y Privacidad de la Información 	Todas la dependencias de la entidad

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

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	Secretaría 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		
	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	17	x		
Subdirección de Planeación e Infraestructura	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		
	Asistencial	1	Auxiliar Administrativo	407	17	x		
Subdirección de Transporte Metropolitano	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		
	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		
Subdirección Ambiental	Asistencial	1	Secretario	440	16	x		
	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		

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORENCIA - OHÓN - PUEBLOLIBRE</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 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.

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

Mediante Acuerdo Metropolitano No. 009 de 17 de diciembre de 2024 se expidió el Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Área Metropolitana de Bucaramanga, para la vigencia fiscal del año 2025.


GERSON VEGA VARGAS
 Secretario General