

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA	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:	Enero 30 de 2026
No. de acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del AMB en que fue aprobada:	Acta 001
Vigencia de la política / plan:	2026
Dimensión del MIPG a la que se asocia la política / plan:	TALENTO HUMANO

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA	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
4. CONCEPTOS	4
5. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS.....	5
5.1 Empleos de Carrera Administrativa.....	6
5.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	6
5.3 Traslado	6
5.4 Reubicación	6
5.5 Provisionalidad.....	7
6 MARCO NORMATIVO	7
7 DESARROLLO DEL PLAN	7

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

1. INTRODUCCIÓN

El Área Metropolitana de Bucaramanga, atendiendo las necesidades identificadas por el Área de Talento Humano, formula el Plan Anual de Vacantes (PAV) como un instrumento estratégico de planeación y gestión administrativa, orientado a garantizar la adecuada provisión del talento humano requerido para el cumplimiento de la misión institucional.

Este plan se fundamenta en la disponibilidad presupuestal, el marco normativo vigente, las políticas de gestión del talento humano y las funciones asignadas a la entidad, con el propósito de asegurar una planta de personal idónea, suficiente y competente. Asimismo, el PAV permite contar con información actualizada y confiable en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), promoviendo procesos de provisión de empleos basados en criterios de transparencia, mérito y eficiencia.

El Plan Anual de Vacantes construye a partir del análisis detallado de la planta de personal en situación de vacancia definitiva, identificando el número de cargos vacantes, sus denominaciones, perfiles, funciones, competencias y requisito, conforme a lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Este ejercicio facilita la planeación oportuna de la provisión de empleos, de acuerdo con la situación administrativa de los cargos y el reporte consolidado con corte al 31 de diciembre de 2025.

En cumplimiento de los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la normatividad aplicable, el Área Metropolitana de Bucaramanga diseña y ejecuta el PAV como una herramienta que permite planear, implementar y fortalecer estrategias orientadas a optimizar la gestión del talento humano y la operatividad de la planta de personal, garantizando una respuesta efectiva a las necesidades institucionales y una actuación alineada con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y buen gobierno

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar la adecuada planificación, organización y provisión de los cargos vacantes en la planta de personal del Área Metropolitana de Bucaramanga, asegurando la vinculación de servidores con los perfiles idóneos para el cumplimiento de la misión, visión, funciones y objetivos estratégicos de la entidad, en concordancia con las políticas de talento humano y la normatividad vigente.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar y determinar las vacantes definitivas existentes en la planta de personal, especificando denominaciones, perfiles, competencias, funciones y requisitos, de conformidad con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

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

- Garantizar la provisión oportuna de los cargos críticos y estratégicos, minimizando el riesgo de afectación en la prestación del servicio y el cumplimiento de los procesos misionales.
- Diseñar y ejecutar estrategias para la provisión de cargos vacantes que promuevan la eficiencia en el uso de los recursos públicos y contribuyan al fortalecimiento del talento humano institucional.
- Alinear las acciones y decisiones derivadas del PAV con las políticas, lineamientos y directrices DAFP y la normatividad vigente.
- Generar información estratégica y confiable que sirva como insumo para la toma de decisiones de la alta dirección en materia de gestión del talento humano.

3. ALCANCE DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes (PAV) del Área Metropolitana de Bucaramanga tiene como alcance la identificación, análisis y planeación y gestión de los cargos que se encuentren en situación de vacancia definitiva dentro de la planta de personal de la entidad, conforme a la normatividad vigente y a las necesidades institucionales.

El PAV aplica a todos los empleos de la planta de personal del Área Metropolitana de Bucaramanga que, a corte 31 de diciembre de 2025, se encuentren en vacancia definitiva o que se proyecten como vacantes durante la vigencia correspondiente.

Incluye entre otros aspectos:

- La consolidación y actualización de la información relacionada con los cargos vacantes.
- La verificación de perfiles, funciones y requisitos conforme al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
- La planeación de las acciones para la provisión de los cargos, según su situación administrativa.
- El reporte y actualización de la información en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), cuando aplique.

4. CONCEPTOS

Para la correcta interpretación y aplicación del presente Plan Anual de Vacantes, se adopten los siguientes conceptos:

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

- **Carrera administrativa:** Sistema técnico de administración de personal orientado a garantizar la eficiencia de la administración pública y la igualdad de oportunidades para el acceso, permanencia y ascenso en el empleo público, con fundamento en el mérito.
- **Empleo público:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, junto con las competencias y requisitos exigidos para su desempeño, con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines del estado.
- **Encargo:** Situación administrativa que permite proveer temporalmente un empleo público en caso de vacancia temporal o definitiva, cuando la continuidad del servicio así lo requiera y el servidor designado cumpla los requisitos del cargo.
- **Encargo en empleos de carrera administrativa:** Se rige por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, y las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.
- **Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción.** Los empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistos mediante encargo, en caso de vacancia temporal o definitiva, con servidores que cumplan los requisitos del empleo.
- **Naturaleza de las funciones:** Los empleos se clasifican en niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, conforme al Decreto 770 de 2005.
- **Vacante definitiva:** Situación en la cual un empleo no cuenta con titular, ya sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacante temporal:** Se presenta cuando el titular del empleo se encuentra en una situación administrativa distinta al servicio activo, tales como vacaciones,

5. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS

Los empleos públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga podrán ser provistos de manera definitiva o transitoria, de acuerdo con su naturaleza y la normatividad vigente, mediante nombramiento en periodo de prueba, nombramiento ordinario, encargo o nombramiento provisional.

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

5.1 Empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará conforme al orden de prioridad establecido en la normatividad vigente así:

- Reintegro ordenado por autoridad judicial.
- Traslado de servidor con derechos de carrera en condición de desplazamiento.
- Reincorporación de servidor cuyo cargo haya sido suprimido.
- Nombramiento de la persona que ocupe el primer lugar en la lista de elegibles vigente.

Agotadas estas opciones, se adelantará el proceso de selección correspondiente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. En caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos transitoriamente mediante encargo.

5.3 Traslado

Forma de provisión definitiva mediante la cual se provee un empleo vacante con un servidor en servicio activo, siempre que el empleo tenga funciones afines, misma categoría y requisitos similares.

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.

5.4 Reubicación

Cambio de ubicación de un empleo dentro de la misma planta global, atendiendo a sus necesidades del servicio, formalizado mediante acto administrativo.

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

5.5 Provisionalidad

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

6 MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, artículos 125 y 209
- Ley 909 de 2004
- Ley 1960 de 2019
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG)
- Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Resolución 001697 de 12 de septiembre de 2014, por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Área Metropolitana de Bucaramanga

7 DESARROLLO DEL PLAN

El Plan Anual de Vacantes contempla la actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, así como la población de la provisión de dichos cargos, de acuerdo con las necesidades institucionales.

El plan es un instrumento dinámico, susceptible de ajustes durante la vigencia, conforme se generen o se provean vacantes, lo cual permite una toma de decisiones oportuna y eficiente en materia de gestión del talento humano.

8 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal del Área Metropolitana de Bucaramanga, aprobada mediante el Acuerdo Metropolitano No. 026 de 2013, está conformada por sesenta y tres (63) empleos, distribuidos de acuerdo con tipo de vinculación y el nivel jerárquico, de la siguiente manera:

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA	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	5	0	3
TOTAL		63	14	6	27	2	14

9. CARGOS PARA PROVEER

Con corte al 31 de diciembre de 2025, se identifican empleos en vacancia definitiva, algunos de los cuales se encuentran provistos mediante encargo o nombramiento provisional, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio.

Para la provisión de los empleos vacantes, la Secretaría General gestionó ante la Subdirección Administrativa y Financiera la correspondiente disponibilidad presupuestal.

En el evento en que las vacancias definitivas no puedan ser suplidas transitoriamente mediante encargo, estas se proveerán a través de nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo proceso de selección.

CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA							
Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2025		Empleos de carrera administrativa provistos a 31 de diciembre de 2025				Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2025	
		ENCARGO		PROVISIONALIDAD			
Profesional	25	Profesional	2	Profesional	18	Profesional	5
Técnico	6	Técnico	0	Técnico	4	Técnico	2
Asistencial	8	Asistencial	0	Asistencial	5	Asistencial	3
TOTAL	39	TOTAL	2	TOTAL	27	TOTAL	10

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

10. CONSIDERACIONES FINALES

El Plan Anual de Vacantes del Área Metropolitana de Bucaramanga constituye una herramienta de planeación estratégica que permite garantizar la adecuada provisión del talento humano, en concordancia con las necesidades institucionales, la disponibilidad presupuestal y el marco normativo vigente.

Su ejecución y actualización permanente contribuyen al fortalecimiento de la gestión del talento humano y a la continuidad en la prestación del servicio público, en armonía con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.