

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

La Secretaría General – Área de talento humano en el marco de la Ley 909 de 2004, presenta un informe que inicia con la metodología, el objetivo y alcances, y detalla el número de empleos vacantes de carrera administrativa de la Planta Global de cargos por nivel, profesional, técnico y asistencial, provistos y sin proveer, con corte a 31 de diciembre de 2017.

Para la elaboración de este plan se tuvo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el Plan se incluyen los empleos en vacancia definitiva: provistos en provisionalidad y sin proveer

### MARCO NORMATIVO

El Área Metropolitana se rige por la ley de Carrera Administrativa Ley 909 de 2004, que en su Título IV establece el sistema de ingreso y ascenso al empleo público y el Título V, lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera. Específicamente en sus artículos 24 y 25 la citada ley consagra:

*“ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.*

*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. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*

*ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.”*

## 1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la plana de personal, disponiendo de la gestión de talento humano, con el propósito de garantizar la eficiente prestación del servicio mediante la provisión en forma temporal de los cargos, y a su vez realizar el diseño, elaboración de la propuesta y fases para el desarrollo del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos de carrera en vacancia definitiva.

Como objetivos específicos del plan citamos:

- 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.
- buscar la forma de provisión definitiva de los cargos vacantes.

## 2. ALCANCE

Este plan permite aplicar la planeación del talento humano, a corto y a mediano plazo, del Área Metropolitana de Bucaramanga, en la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación al igual que la estimación de todos los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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 de los cuales 48 son empleos de carrera administrativa.

## 3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

**Empleo Público:** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *“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”*.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones: según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, profesional, Técnico y Asistencial.

**Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública

**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.

**Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en 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 actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

**Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

#### 4. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO



El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran. A continuación se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Área Metropolitana de Bucaramanga desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo 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.

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:

PLANTA DE PERSONAL DESPACHO DIRECCIÓN GENERAL AMB			
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
1	DIRECTOR GENERAL	060	02
1	JEFE DE OFICINA	006	20
2	ASESORES	105	14
1	SECRETARIA EJECUTIVA	425	25
1	CONDUCTOR MECÁNICO	482	19
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	21
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	23

PLANTA PERSONAL GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
1	SECRETARIO GENERAL	054	20
4	SUBDIRECTOR	074	20
NIVEL PROFESIONAL			
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	22
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	18
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	17
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13
NIVEL TÉCNICO			
5	TÉCNICO OPERATIVO	314	18
4	TÉCNICO OPERATIVO	314	17
NIVEL ASISTENCIAL			
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	440	16

## 5. CARGOS A 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.

Los cargos en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2017 son los que se relacionan a continuación:

CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA									
A 31 de diciembre de 2017 cuántos empleos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva en el nivel		De los empleos de carrera identificados en el cuadro anterior, cuántas vacantes definitivas a diciembre 31 de 2017 se encuentran provistos por:						A 31 de diciembre de 2017 cuántos empleos de carrera administrativa se encontraban sin proveer en el nivel:	
		ENCARGO			PROVISIONALIDAD				
profesional	24	profesional	0	profesional	19	profesional	5		
técnico	6	técnico	0	técnico	6	técnico	0		
asistencial	7	asistencial	0	asistencial	6	asistencial	1		
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		