

2026

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

COPIA CONTRA



**ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA**

MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Versión 5.0

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Subsecretaría Administrativa-
Talento Humano

Proceso Gestión del Talento Humano

Mejoramiento Continuo

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA (aprobación)	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	RESPONSABLE (Cargo según Manual de Funciones)
0.0	31 de enero de 2022	Original	Líder de proceso GTH.
1.0	30 de enero de 2023	Se actualiza la información para la vigencia 2023, con corte a 31 de diciembre de 2022.	Líder de proceso GTH.
2.0	29 de marzo de 2023	Se incluyen Indicadores al plan.	Líder de proceso GTH.
3.0	30 de enero de 2024	Se actualiza la información para la vigencia 2024, con corte a 31 de diciembre de 2023.	Líder de proceso GTH.
4.0	30 de enero de 2025	Se actualiza la información para la vigencia 2025, con corte a 31 de diciembre de 2024.	Líder de proceso GTH.
5.0	29 de enero de 2026	Se actualiza la información para la vigencia 2026, con corte a 31 de diciembre de 2025.	Líder de proceso GTH.

Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento.

Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos, por favor especificar acta y mes del desarrollo de la misma en la “Descripción de Ajustes”

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en las carpetas del SGC de la Alcaldía de Bucaramanga.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO.....	2
3. ALCANCE	2
4. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS	2
5. RESPONSABLES	4
6. CONDICIONES GENERALES.....	4
8. NORMOGRAMA	5
9. DESARROLLO Y/O DESCRIPCION	6
9.1 PLANTA DE EMPLEOS	6
9.2 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2025	9
9.3 FORMAS DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	13
9.4 RECURSOS	15
9.5 SEGUIMIENTO	16

COPIA CONTROLADA

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código:PL-GAT-8100-170-009

1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, es la herramienta que identifica los empleos que se encuentran vacantes en la entidad a 31 de diciembre de cada año; en este se identifican los distintos empleos aprobados en la planta de cargos vigente, de acuerdo con la naturaleza del empleo y el nivel jerárquico de los mismos, y especialmente los empleos del sistema de carrera administrativa vacantes para efectos de provisión mediante concurso de méritos o uso de listas de elegibles vigentes.

El plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, para la vigencia 2025, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal de acuerdo con la planta de empleos aprobada
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades
- Identificación de fuentes de financiación de la planta de personal.

2. OBJETIVO

Identificar el número de empleos vacantes de la planta de cargos aprobada, así como programar la provisión definitiva de los distintos empleos y en especial identificar los empleos de la planta del sistema de carrera administrativa vacantes, que son la base para efectuar el reporte de empleos a concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. ALCANCE

Este plan es de aplicabilidad para proveer empleos a corto, mediano y largo plazo, conforme lo establecido en la Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019, así como el decreto nacional 1083 de 2015. Se ejecutará a partir de la identificación de los empleos vacantes y teniendo en cuenta la necesidad de su provisión dentro de la vigencia 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, con base en los recursos presupuestales disponibles; no incluye los empleos del Sector Educación, planta de docentes, directivos docentes y administrativos de los establecimientos educativos, que administra la Secretaría de Educación.

4. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

Para efectos de este plan se establecen las siguientes definiciones:

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.

EMPLEO TEMPORAL O TRANSITORIO: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código:PL-GAT-8100-170-009

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.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: Son los empleos creados para atender las necesidades propias del despacho del alcalde, en los cuales su provisión y retiro es facultad discrecional del nominador.

EMPLEOS DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA: Son los empleos de la planta global, los cuales para su provisión y desempeño se someten a concurso de méritos.

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.

ENCARGO: Forma de provisión transitoria de los empleos. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, siempre que reúnan los requisitos para el cargo.

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.

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. En encargo será por un término máximo de tres (3) meses, prorrogable por un período igual.

Encargo interinstitucional. Hay encargo interinstitucional cuando se designa temporalmente a un empleado en otra entidad municipal, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual el Alcalde sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

PROVISIONALIDAD: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma, cuando no sea posible proveerlo con un servidor con derechos de carrera administrativa.

SERVICIO ACTIVO: Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión

LICENCIA: El Artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 648 de 2017, señala que las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

- No remuneradas:
 - ✓ Ordinaria.
 - ✓ No remunerada para adelantar estudios
- Remuneradas:

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código:PL-GAT-8100-170-009

- ✓ Para actividades deportivas.
- ✓ Enfermedad.
- ✓ Maternidad.
- ✓ Paternidad.
- ✓ Luto.

- **Licencia ordinaria.** Artículo 2.2.5.5.5 La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.
- **Licencia no remunerada para adelantar estudios.** Artículo 2.2.5.5.6 del Decreto 648 de 2017, La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.
- **Licencia para actividades deportivas.** Artículo 2.2.5.5.8 del Decreto 648 de 2017, La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Coldeportes", en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.
- **Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad.** Artículo 2.2.5.5.10 del Decreto 648 de 2017, Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.
- **Comisión.** Artículo 2.2.5.5.21 del Decreto 648 de 2017, el empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

5. RESPONSABLES

Subsecretario(a) Administrativo(a) de Talento Humano.

6. CONDICIONES GENERALES

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos – PPRRH, para la vigencia 2026, se formula y ejecuta bajo las siguientes condiciones generales:

- La provisión de los empleos se realizará en estricto cumplimiento de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto Nacional 1083 de 2015

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código:PL-GAT-8100-170-009

y demás normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

- La identificación, priorización y provisión de vacantes estará sujeta a la disponibilidad presupuestal, garantizando la sostenibilidad financiera de la planta de personal y el uso eficiente de los recursos públicos.
- La provisión de los empleos se adelantará conforme a la naturaleza del cargo, respetando los principios de mérito, igualdad, transparencia, publicidad, eficiencia y legalidad, así como los derechos de carrera administrativa de los servidores públicos.
- Los empleos del sistema de carrera administrativa serán provistos prioritariamente mediante concurso de méritos, conforme a las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, sin perjuicio de las figuras transitorias de provisión autorizadas por la ley, como el encargo o el nombramiento provisional.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos legales y del perfil del empleo, o de manera transitoria a través del encargo, cuando a ello haya lugar.
- El Plan no genera obligación automática de provisión de la totalidad de las vacantes identificadas, dado que su ejecución depende de factores como:
 - Necesidades del servicio
 - Prioridades institucionales
 - Recursos presupuestales disponibles
 - Resultados de los procesos de selección adelantados por la CNSC
- La información contenida en el Plan podrá ser actualizada durante la vigencia, cuando se presenten novedades administrativas tales como creación, supresión, modificación de empleos, cambios en la forma de provisión o variaciones en la planta de personal.
- El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos constituye un instrumento de planeación, seguimiento y control, y no reemplaza los actos administrativos propios de cada proceso de provisión de empleos.
- La ejecución y seguimiento del Plan se articulará con los instrumentos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en especial con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y los resultados del FURAG.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

N.A

8. NORMOGRAMA

- Ley 909 de 2004: Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública
- Ley 1960 de 2019, por la cual se modifica la Ley 909 de 2004
- Decreto Nacional 1083 de 2015, único reglamentario del sector función pública.
- Decreto Nacional 612 de 2018, “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”

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022 Código: PL-GAT-8100-170-009
--	--	---

9. DESARROLLO Y/O DESCRIPCION

9.1 PLANTA DE EMPLEOS

Se encuentra establecida en el Decreto Municipal Nro. 065 del 8 de mayo de 2018, que corresponde a los empleos de la planta central, adicionada mediante Decreto Nro. 160 del 20 de noviembre de 2023, y modificada por el Decreto Nro. 0876 del 11 de diciembre de 2025; no incluye los empleos de la planta de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos, que administra la Secretaría de Educación.

La planta de empleos está discriminada así:

a. De elección Popular – Nivel Directivo

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	ALCALDE	005	26

b. De período fijo – Nivel Directivo

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA (Control Interno)	006	25

c. De Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL DIRECTIVO

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
2	JEFE DE OFICINA	6	25
9	SECRETARIO DE DESPACHO	20	25
11	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	45	21
1	DIRECTOR DPTO. ADTIVO (ESP. PUBLICO)	55	25

NIVEL ASESOR

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
3	ASESOR	105	22
9	ASESOR	105	24
8	ASESOR	105	26
1	JEFE DE OFICINA ASESORA (OFAI)	115	26

NIVEL PROFESIONAL

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0	Fecha Aprobación: 31/01/2022
		Código:PL-GAT-8100-170-009	
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	TESORERO	201	34
2	LIDER DE PROGRAMA	206	34
1	ALMACENISTA GENERAL	215	29
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31

NIVEL TECNICO

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
6	TECNICO OPERATIVO	314	25
2	TECNICO OPERATIVO	314	27

NIVEL ASISTENCIAL

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27
1	SEC. EJECUTIVO DEL DESPACHO ALCALDE	438	28
4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	24
1	CONDUCTOR	480	26
86	TOTAL PLANTA DE EMPLEOS DESPACHO DEL ALCALDE		

- d. **Empleos del sistema de carrera administrativa:** Conformada por empleos de la planta global financiada con recursos propios, para las diferentes dependencias de la entidad y la planta que se financia con recursos del Sistema General de Participaciones (SGP) exclusivos para ser ejercidos en la Secretaría de Educación, así:

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022 Código: PL-GAT-8100-170-009
--	--	---

NIVEL ASESOR

Nro. Empleos	R. P.	SG P	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
2	2	0	ASESOR	105	22

NIVEL PROFESIONAL

Nro. Empleos	R. P.	SG P	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
8	8		COMISARIO DE FAMILIA	202	34
16	16		INSPECTOR O CORREGIDOR DE CONV. Y PAZ URBANO Y RURAL	233	34
1	1		LIDER DE PROYECTO	208	31
38	15	23	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23
56	56		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25
5	5		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	26
3	3		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27
15	9	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28
2	2		PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30
7	7		PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31

NIVEL TECNICO

Nro. Empleos	R. P.	SG P	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
3	3		INSPECTOR DE POLICIA RURAL	306	25
6	6		TECNICO OPERATIVO	314	23
10	10		TECNICO OPERATIVO	314	24
1	1		TECNICO OPERATIVO	314	27
23	23		TECNICO AREA DE LA SALUD	323	26
7	2	5	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	22

NIVEL ASISTENCIAL

Nro. Empleos	R. P.	SG P	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
45	44	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0	Fecha Aprobación: 31/01/2022
		Código:PL-GAT-8100-170-009	
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			

53	53	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	22
3	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	23
1	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27
2	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	28
2	2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	25
309	27 4	35	TOTAL PLANTA GLOBAL DE EMPLEOS	

Recursos propios: 252; Del SGP para Educación: 35 empleos.

- e. **Empleos de planta transitoria:** Corresponde a empleos de la planta establecida mediante Decreto 172 de 1 de Diciembre de 2016, así:

NIVEL ASISTENCIAL

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
6*	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	25
3	CONDUCTOR	480	26
9	TOTAL PLANTA TRANSITORIA		

*Ante el retiro de una persona que venía en esta planta, se disminuye el número de empleos.

RESUMEN PLANTA DE EMPLEOS

Tipo de Empleo	Número de empleos
Libre Nombramiento y remoción, EP y PF	86
Del Sistema de Carrera Administrativa	309
Planta transitoria	9
Total Planta de empleos	404

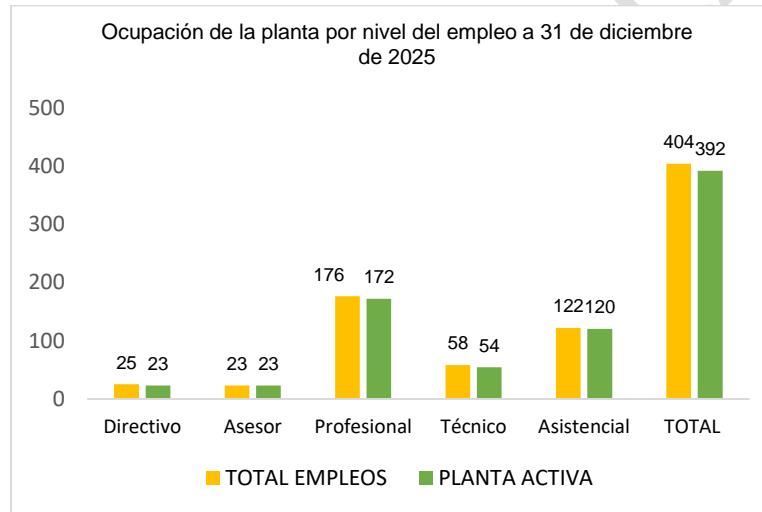
9.2 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- 9.2.1 **Nivel de ocupación:** Con corte a 31 de diciembre de 2025, la planta de personal se encuentra ocupada en un 97%, distribuida de la siguiente manera:

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022 Código: PL-GAT-8100-170-009
--	--	---

NIVEL DEL CARGO	TOTAL EMPLEOS	TOTAL VINCULADOS	NIVEL DE OCUPACION	TOTAL SIN PROVEER
Directivo	25	23	92%	2
Asesor	23	23	100%	0
Profesional	176	172	98%	4
Técnico	58	54	93%	4
Asistencial	122	120	98%	2
TOTAL	404	392	97%	12

Fuente: Secretaría Administrativa, Área de Talento Humano



9.2.2 Forma de ocupación de los empleos a 31 de diciembre de 2025

De acuerdo con la naturaleza de los empleos, a 31 de diciembre estos se encontraban ocupados de la siguiente manera:

NIVEL DEL EMPLEO	EMPLEOS DE LIBRE NOMB. Y REMOCION		EMPLEOS DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA				PLANT A TRANSITORIA
	LNR	EN COMIS /ENCARGO	TITULAR C. A.	ENCARGADO	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL	
DIRECTIVO	23	0	0	0	0	0	0
ASESOR	21	0	2	0	0	0	0

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0	Fecha Aprobación: 31/01/2022
		Código:PL-GAT-8100-170-009	
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			

PROFESIONAL	22	1	77	50	0	22	0
TECNICO	7	0	30	14	0	2	0
ASISTENCIAL	5	0	22	26	0	59	9
SUBTOTAL ES	78	1	131	90	0	83	9
TOTAL	79		304			9	

Fuente: Secretaría Administrativa, Área de Talento Humano

De la planta ocupada el 20,15% ocupa empleos de libre nombramiento y remoción, el 77,55% empleos del sistema de carrera administrativa y un 2,30% de la planta transitoria.

9.2.3 Estado de las vacantes a 31 de diciembre de 2025

Al 31 de diciembre quedaron 12 empleos sin proveer, así:

NIVEL DEL CARGO	Nro. VACANTES TEMPORALES	Nro. VACANTES DEFINITIVAS	TOTAL VACANTES
Directivo	0	2	2
Asesor	0	0	0
Profesional	1	3	4
Técnico	3	1	4
Asistencial	0	2	2
TOTAL	4	8	12

9.2.4 Identificación de los empleos vacantes del sistema de carrera administrativa, para provisión a través de concurso de méritos.

Para efectos del reporte de empleos a concurso de méritos, se entiende como vacante aquel empleo que no esté cubierto con un servidor público con derechos de carrera administrativa. Estos empleos son:

De la Planta Central:

Nro. de Empleos	Denominación	Cod.	Gr.	Nro. Vacantes	OBSERVACIONES A 30 DIC.2025
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31	1	Provisto con Nomb. provisional
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31	1	Provisto con Nomb. provisional

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**Versión: 5.0 | Fecha Aprobación:
31/01/2022

Código: PL-GAT-8100-170-009

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nro. de Empleos	Denominación	Cod.	Gr.	Nro. Vacantes	OBSERVACIONES A 30 DIC.2025
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	26	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	7	Provisto 1 encargo y 6 nomb. provisional
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	7	Provisto 1 encargo y 6 nomb. provisional
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	3	Provisto 2 en encargo, 1 vacante
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	2	Provisto con nomb. Provisional
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	2	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	1	Provisto en encargo
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	1	Provisto en encargo
1	TECNICO OPERATIVO	314	24	1	Provisto en encargo
1	TECNICO OPERATIVO	314	24	1	Provisto en encargo
1	TECNICO OPERATIVO	314	24	1	Provisto en encargo
1	TECNICO OPERATIVO	314	23	1	Provisto en encargo
1	AUX. AREA SALUD	412	25	1	Provisto con nomb. provisional
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	22	2	1 Provisto en encargo; 1 con nomb. en provisionalidad
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	22	2	Provisto con nomb. provisional
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21	2	Provisto con nomb. provisional

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: PL-GAT-8100-170-009

Nro. de Empleos	Denominación	Cod.	Gr.	Nro. Vacantes	OBSERVACIONES A 30 DIC.2025
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21	6	Provisto con nomb. provisional
32	Total Empleos			63	Total vacantes

Para la provisión de estos empleos se suscribió el Acuerdo Nro. 45 del 26 de diciembre de 2025, con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la realización del Concurso de Méritos, incluyendo unos empleos de la planta de las Instituciones Educativas, que administra la Secretaría de Educación, para un total de 38 empleos, en 84 vacantes.

En este listado no se incluyen los empleos de Inspector de Policía Urbano, código 233, grado 23, que en aplicación de la Ley 2492 de 2025, a partir del 1 de enero de 2026, se transformaron en INSPECTOR DE CONVIVENCIA Y PAZ URBANO Y RURAL, código 233, grado 34, que a la fecha de cierre del proceso de planeación aún no se había expedido de Decreto Nro. 0874 del 11 de diciembre de 2025 y un empleo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO, código 222, grado 31, cuya vacante no se había generado al cierre de la etapa de planeación.

9.3 FORMAS DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Estos empleos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria. Los términos de estas varían dependiendo de la naturaleza del cargo, es decir, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

9.3.1 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con el artículo 23 de 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.

Se podrán proveer empleos de esta naturaleza con personal que cuenta con derechos de carrera administrativa con evaluación del desempeño sobresaliente, quienes tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática (Ley 909 de 2004).

Así mismo se podrán proveer de manera temporal, conforme lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, por Encargo, por un término de tres (3) meses, prorrogable por un término igual; al cabo de los cuales deberá proveerse de manera definitiva, bien sea bajo nombramiento ordinario o mediante la figura de la comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción cuando el nombramiento recaiga en una persona con derechos de carrera administrativa.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código:PL-GAT-8100-170-009

9.3.2 Empleos de Carrera Administrativa

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de la ley 909 de 2004.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1º del Decreto 498 de 2020, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. 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.
3. 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.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en 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 adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

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, 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 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 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:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	

La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, también podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad, para lo cual se ejecutará el procedimiento establecido para la provisión de empleos a través de encargo P-GAT-8100-170-009.

Igualmente, 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.

Por otra parte, mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá 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, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

9.4 RECURSOS

La planta de personal de la Administración Central Municipal, para la vigencia fiscal 2025 está respaldada por recursos provenientes del presupuesto aprobado mediante Acuerdo Municipal Nro. 050 del 10 de diciembre de 2025 y distribuido mediante Decreto Municipal Nro. 900 del 18 de diciembre de 2025, “por el cual se liquida el Presupuesto de rentas y gastos del Municipio de Bucaramanga, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026 y se dictan otras disposiciones”.

Por funcionamiento se apropió la suma de \$84.964.817.718, para la planta de recursos propios y con recursos de inversión para los 35 empleos de la planta de la Secretaría de Educación, que se financia con recursos del Sistema General de Participaciones la suma de \$3.870.801.138.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 5.0 Fecha Aprobación: 31/01/2022	Código: PL-GAT-8100-170-009
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			

9.5 SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos –PPRRHH, se realizará a través de los siguientes indicadores:

- | | | |
|---|---|-------|
| | Número de empleos provistos | |
| 1. Ocupación de la planta = | $\frac{\text{Total de empleos aprobados en la planta de cargos}}{\text{Número de empleos registrados}}$ | X 100 |
| 2. Registro de vacantes en la Plataforma SIMO 4.0 = | $\frac{\text{Total de empleos vacantes del sistema de Carrera Administrativa}^1}{\sum \text{número de días}^2 \text{ en que se cubren las vacantes del sistema de carrera administrativa}}$ | X 100 |
| 3. Provisión Oportuna de empleos vacantes | $\frac{\text{Total de empleos vacantes del sistema de C.A. en el semestre}}{2 \text{ días hábiles.}}$ | |

Escala de medición: Entre 0 y 30 días: Óptima
 Entre 31 a 60 días: Aceptable
 Mayor a 60 días: No oportuna

2 días hábiles.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano, tales como:

- ✓ Resultados del FURAG - MIPG
- ✓ Autodiagnóstico de la Matriz GETH – MIPG