

Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos - 2024
REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA

Dispuesto para la ciudadanía y los interesados externos.

Sus comentarios serán recibidos en el buzón:
contactenos@regionmetropolitana.gov.co



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA

EQUIPO DIRECTIVO

Dirección General

Luis Felipe Lota

Subdirección de Gestión Corporativa

Jennifer Bermúdez Dussán

EQUIPO TÉCNICO

Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO GENERAL.....	4
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	MARCO NORMATIVO	5
4.	ALINEACIÓN DEL PLAN CON EL ENTORNO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	5
4.1	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	5
4.2	PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	6
4.6	MAPA DE PROCESOS	7
5.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	10
6.	PLAN ANUAL DE VACANTES	13
6.1	PLANTA ACTUAL	13
6.2.1	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE GERENCIA PÚBLICA	15
6.2.2	PROVISIÓN POR ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL - EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	17
7.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	18
8.	PRESUPUESTO REQUERIDO PARA LA PROVISIÓN TOTAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA RMBC 2024	18
9.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	19
10.	SEGUIMIENTO.....	19
11.	INDICADORES.....	19
12.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	20
13.	BIBLIOGRAFÍA	20
14.	ANEXOS.....	20



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes es un documento que presenta la información sobre la cantidad de vacantes de la planta de empleos de la región metropolitana y su forma de provisión.

Por su parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos contempla el análisis de necesidades de personal y la identificación de fuentes de financiación de este.

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, es función de Talento Humano el *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;(…)”*.

El Plan Anual de Vacantes junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos proveen la información sobre las diferentes necesidades que se presentan en la planta de personal, con el fin de contar con instrumentos informativos y de planeación que propendan por garantizar el buen funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

Como se evidencia estos dos planes se articulan de tal forma que uno requiere del otro para la toma de decisiones en materia de gestión estratégica del talento humano y la provisión de la planta de empleos creada mediante Acuerdo Regional 004 de 2022.

2. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar información actualizada de la planta de empleos de la Entidad, con el propósito de planificar su provisión durante la vigencia fiscal, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las vacantes de la planta de empleos de la Región Metropolitana y su forma de provisión.
- Identificar las necesidades de personal de planta, así como los recursos requeridos para el funcionamiento de la misma.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

3. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos en las entidades del sector público son:

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2199 de 2022, por medio de la cual se desarrolla el artículo 325 de la Constitución Política y se expide el régimen especial de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, modificado por el Decreto 648 de 2017.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Acuerdo Regional 004 de 2022, por medio del cual se aprueba la planta de personal de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.

4. ALINEACIÓN DEL PLAN CON EL ENTORNO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

4.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

En el marco de las acciones previstas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, para la implementación de las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, se busca fortalecer aspectos como el análisis de datos, para lo cual se requiere contar con información acerca de talento humano que nos permita tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo de la entidad.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

4.2 PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Teniendo en cuenta que las competencias previstas para la Región Metropolitana son asumidas de manera progresiva en función de la capacidad técnica, financiera y administrativa para ejercerlas¹, y a partir de los hechos metropolitanos identificados en materia de movilidad y seguridad alimentaria, el Consejo Regional adoptó, mediante el Acuerdo Regional 05 del 15 de agosto de 2023, el **Plan de Gestión Institucional** como un **instrumento interno de planeación y gestión de mediano plazo transitorio** que contiene metas a **tres (3) años** que se actualizará una vez se haya aprobado el Plan Estratégico y de Ordenamiento de la Región Metropolitana – PERM, el cual incorpora la misión y visión institucional, los objetivos estratégicos para las áreas temáticas priorizadas, establece el desarrollo programático con metas e indicadores que se complementan con un Plan Financiero de Mediano Plazo y con el Plan de Inversiones Anual.

A continuación, se presenta la plataforma estratégica que definió y contiene la misión, visión y objetivos estratégicos definidos transitoriamente:

4.3 MISIÓN

La Región Metropolitana es una entidad administrativa de asociatividad regional que tendrá como finalidad garantizar la formulación y ejecución de políticas públicas, planes, programas y proyectos de desarrollo sostenible, así como la prestación oportuna y eficiente de los servicios a su cargo, en las áreas temáticas de movilidad, seguridad ciudadana, convivencia y justicia, seguridad alimentaria y comercialización, servicios públicos domiciliarios y TIC, desarrollo económico, ambiental, ordenamiento territorial y hábitat, y demás priorizadas, promoviendo el desarrollo armónico, la equidad, el cierre de brechas entre los territorios y la ejecución de obras de interés regional.

4.4 VISIÓN

En 2028 seremos la región líder del nivel territorial colombiano en la promoción del desarrollo territorial sostenible y en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía de la escala regional metropolitana de Bogotá y Cundinamarca, reconocidos por la eficaz

¹ Previsto en el parágrafo 1 del artículo 9 y parágrafo del artículo 10 de la Ley 2199 del 2022.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,

Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

formulación y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo sustentables, por el aprovechamiento de las ventajas competitivas de la integración territorial y por la prestación oportuna y eficiente de los servicios a cargo.

4.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos establecidos para la Región Metropolitana para el período 2023-2025 son los siguientes:

1. Consolidar los procesos de planeación y gestión de la Región Metropolitana.
2. Fortalecer la conexión entre los territorios de la Región Metropolitana y así facilitar y promover la movilidad de pasajeros y carga de manera sostenible y segura.
3. Potenciar el sistema de abastecimiento, comercialización y logística de alimentos en la Región Metropolitana.

4.6 MAPA DE PROCESOS

Para ello se debe de realizar un análisis que permita identificar a que Proceso la temática a desarrollar en el Plan aporta en el cumplimiento de los mismos. En este punto debe explicar de forma ordenada y sistemática la alineación con cada uno de ellos.

A continuación, se presenta la información consolidada respecto a la definición del Mapa de Operación por Procesos definido en el Plan de Gestión Institucional adoptado de manera transitoria por el Consejo Regional y tiene como finalidad evaluar según el Plan lo correspondiente para hacer referencia a la parte correspondiente:

Como resultado del estudio técnico previo para la creación de la entidad en el Plan de Gestión Institucional se definió el mapa de procesos de la entidad que identifica los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación y control de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, a partir del Plan de Gestión Institucional aprobado por el Consejo Regional mediante el Acuerdo Regional 05 de 2023.

Los procesos estratégicos son:

- **Direccionamiento Estratégico:** Tiene como objetivo orientar la definición y formulación de las políticas, planes, programas, lineamientos y estrategias para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la plataforma estratégica institucional. Reconoce que se deben establecer planes periódicos para orientar cuáles son las prioridades de la Región Metropolitana, ordenando el conjunto de su acción bajo parámetros precisos y en ejercicio de la toma de decisiones.
- **Gestión de la Participación y Comunicaciones:** Se orienta a la aplicación de los principios de concurrencia, coordinación y subsidiariedad que rige el quehacer misional de la entidad, así como la materialización del principio de participación ciudadana y de creación de consensos entre sus asociados para la toma de decisiones y la generación de alianzas estratégicas con los actores o grupo de valor para aunar esfuerzos en la implementación de proyectos de desarrollo sostenible a escala territorial. Busca además formular las estrategias de comunicación que permitan el acceso y la divulgación de la información a cargo de la Entidad tanto

interna como externa hacia los diferentes grupos de interés, contribuyendo al posicionamiento de la imagen institucional de la Región Metropolitana.

- **Gestión del Talento Humano:** Planear, formular, ejecutar y evaluar las estrategias, planes, programas y proyectos que garanticen el adecuado ingreso, permanencia y retiro del personal de la Entidad en el marco del desarrollo y el bienestar de cada persona.
- **Gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:** Contribuir a la gestión institucional a través de la formulación, ejecución y seguimiento de los planes en materia de tecnologías de la Información para garantizar la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información para facilitar la gestión de todos los procesos. La gestión de Tics y Sistemas de Información, resultan fundamentales para el despliegue de las diversas intervenciones derivadas del ejercicio de la autoridad y las áreas temáticas de la Región.
- **Gestión Jurídica:** Orientar, representar y asesorar a la Región Metropolitana en materia jurídica. Dado que prácticamente todas las actuaciones de la región Metropolitana deben considerar aspectos legales, para ajustar sus decisiones estratégicas a la legalidad y dar soporte estratégico en este campo al proceso de toma de decisiones.

Los procesos misionales son:

- **Ejercicio de la Autoridad Regional:** Recoge lo relativo a las directrices/ejercicio de la autoridad y al Observatorio Regional que debe ser asumido por la Región Metropolitana y cuyo objetivo es la recolección, procesamiento, análisis y divulgación de la data orientada a la toma de decisiones para la gestión integral territorial.
- **Planeación Regional y Estudios Especializados:** Conjuga los planes y programas en cuanto a su formulación y seguimiento, con la realización de estudios especializados, y/o generación de instrumentos/o diseño de sistemas. Específicamente deben garantizarse los componentes de planeación socioeconómica y de ordenamiento físico-espacial. Tiene como objetivo adelantar las acciones encaminadas a atender las necesidades del territorio a través de la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, planes y proyectos para la gestión territorial.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,

Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

- **Formulación y Evaluación de Proyectos:** Estructurar, hacer seguimiento y evaluar técnica, financiera y jurídicamente los proyectos que sean responsabilidad de la Entidad y que respondan a su misionalidad. Hace énfasis y foco en la formulación y evaluación de proyectos, centrada en la estructuración técnica y financiera de los proyectos, como referente para la unificación de metodologías y apoyo a todas las áreas temáticas en la gestión de proyectos.
- **Generación de Instrumentos y Asistencia Técnica:** Fortalecer las capacidades técnicas de las entidades territoriales que integran la Región Metropolitana a través de la formulación de herramientas y la asesoría técnica especializada. La generación de instrumentos y la asistencia técnica, e innovación, producir las herramientas para acometer diversas intervenciones en las áreas temáticas y realizar gestión del conocimiento o asistencia técnica.
- **Coordinación Interinstitucional y Gestión de la Ejecución:** Abordará lo relativo a la ejecución (o coordinación o gestión para ejecución) y a los esfuerzos de coordinación que ella implica.

Los procesos de apoyo corresponden a la gestión administrativa, financiera, contractual y documental y los procesos de control y evaluación se refieren a la evaluación, control y mejora.

5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

LNR: Libre nombramiento y remoción.

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia. (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, un empleo de



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 2.2.5.3.1 Decreto 1083 e 2015).

Poseción: Es el acto mediante el cual una persona natural asume formalmente las funciones de un cargo para el cual fue nombrado en la planta de personal.

Provisión de vacantes definitivas: 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.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.

Ahora, 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. (Artículo 2.2.5.3.1. Decreto 1083 de 2015)

Recursos: Mecanismos establecidos por la ley para lograr la revisión de una decisión y su eventual modificación, cuando se considere que se produjo violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan; para su trámite y decisión, se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

6. PLAN ANUAL DE VACANTES

6.1 PLANTA ACTUAL

Tabla 1. Total empleos Planta RMBC

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

PLANTA DE PERSONAL	EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
35	12	23

Tabla 1.Detalle planta Acuerdo Regional 004 de 2022

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Estado Planta de Personal Aprobada		
EMPLEO	CANTIDAD	TIPO DE EMPLEO
DIRECTOR REGIONAL 60-6	1	LNR
SUBDIRECTOR 68-05	3	LNR
JEFE DE OFICINA 6-03	4	LNR
JEFE DE OFICINA ASESORA 115-03	2	LNR
ASESOR 105-04	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-12	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-12	8	C.ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-07	6	C.ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-05	5	C.ADMINISTRATIVA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407-12	3	C.ADMINISTRATIVA
SECRETARIO EJECUTIVO 425-12	1	C.ADMINISTRATIVA
TOTAL EMPLEOS	35	



Correo institucional:
 contactenos@regionmetropolitana.gov.co
 NIT: 901665578-7



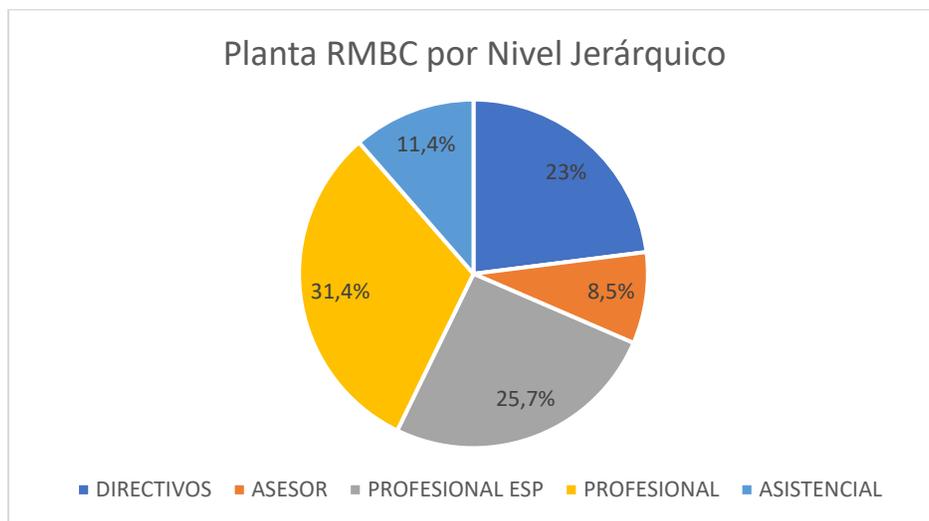
Dirección:
 Avenida Calle 26 #57-83,
 Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:
 +57 (601) 384 0687

Tabla 3. Planta de personal por Nivel Jerárquico
Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Planta de personal aprobada por nivel en la RMBC		
Nivel	Cargos	%
Directivo	8	23%
Asesor	3	8.5 %
Profesional Especializado	9	25.7%
Profesional	11	31.4%
Asistencial	4	11.4%
Total	35	100%



6.2 PROVISIÓN DE EMPLEOS

En virtud de lo establecido en el artículo 325 de la Constitución Política y el artículo 6 de la Ley 2199 de 2022, la entrada en funcionamiento de la Región Metropolitana se produjo con el ingreso del Departamento de Cundinamarca, por medio de la Ordenanza Departamental No. 085 del 8 de julio de 2022⁴, y el Distrito Capital, a través del Acuerdo Distrital No. 858 del 18 de noviembre de 2022⁵.



Correo institucional:
contactenos@regionmetropolitana.gov.co
NIT: 901665578-7



Dirección:
Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:
+57 (601) 384 0687

En cuanto a las competencias de la Región Metropolitana el artículo 9 la Ley definió que “... se asumirán (sic) de manera gradual y progresiva en función de la capacidad técnica y financiera que adquiera la región metropolitana conforme a su entrada en funcionamiento y de acuerdo con la asignación de recursos prevista para cada una de ellas, así como las demás reglas que se establezcan dentro de los estatutos.”

Por su parte, el Consejo Regional como máximo órgano de gobierno de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, sesionó por primera vez el 20 de diciembre de 2022, adoptando los estatutos de funcionamiento y operación de la entidad mediante el Acuerdo Regional 001 del 2022; así mismo estableció directrices para su puesta en marcha, entre otras, como la definición de la estructura y funciones de cada una de las dependencias; planta de personal⁸ escala salarial; y designación del Director Ad Hoc para la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

Por su parte, la planta de empleos de la (RMBC), fue adoptada mediante el Acuerdo Regional 004 de 2022, al respecto el Director General fue nombrado por el Consejo Regional, después de surtir un proceso de convocatoria reglamentado en el Acuerdo Regional 003 de 2023 y posesionado el 10 de enero de 2024 dando inicio a la provisión de los demás empleos de la entidad, con sujeción a lo normado en la Ley 909 de 2004 y sus correspondientes decretos reglamentarios.

En virtud de lo anterior, frente a los cargos de carrera administrativa serán provistos mediante provisionalidad hasta que se profieran listas de elegibles producto de una Convocatoria Pública desarrollada a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo empleos de la planta, serán provistos de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del Acuerdo Regional 001 de 2022 ² “Por medio del cual se adoptan los estatutos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”, en concordancia con lo señalado en los artículos 23, 24 y 25 de la Ley 909 de 2004.

6.2.1 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE GERENCIA PÚBLICA

La Ley 909 de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política y reglamentar el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, establece:



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,

Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

«**ARTÍCULO 23.** Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

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.

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 esta ley.» (Subrayado fuera de texto).

“**ARTÍCULO 24. Encargo.** Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo.

(...)

Los cargos 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 (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”

Por lo anterior la Región Metropolitana en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1960 de 2019, así como lo señalado en el capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015 sobre: “*MERITOCRACIA EN LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL*”, ha adoptado los siguientes mecanismos para garantizar el principio de la meritocracia y la transparencia en la provisión de estos empleos, sin perjuicio de la discrecionalidad que le asiste al nominador para ello:

1. Evaluación de las capacidades funcionales a través del análisis de las hojas de vida de los candidatos a la luz del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,

Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

2. En el marco del CONVENIO INTERADMINISTRATIVO No. RM-CD-010-2024, se ha llevado a cabo la aplicación de las pruebas comportamentales y se analiza el informe de resultados.
3. Se efectúa la publicación en la página Web de la Región Metropolitana de las hojas de vida de los aspirantes a ocupar empleos del Nivel Directivo o Asesor.

Tabla 4. Empleos de Libre nombramiento y remoción - (Nivel Directivo y Asesor)

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL CARGOS	PROVISTOS A LA FECHA	VACANTES
DIRECTOR REGIONAL 024 GRADO 06	1	1	0
ASESOR 105 GRADO 04	1	1	0
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TÉCNICO U OPERATIVO 068 GRADO05	3	3	0
JEFE DE OFICINA 006 GRADO 03	4	3	1
JEFE DE OFICINA ASESORA 115 GRADO 03	2	2	0
Total general	11	10	1

Tabla 5. Empleos de Libre nombramiento y remoción - (Otros Niveles)

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL CARGOS	PROVISTOS A LA FECHA	VACANTES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 GRADO 12	1	1	0
Total general	1	1	0

6.2.2 PROVISIÓN POR ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL - EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En relación con los empleos de carrera administrativa y teniendo en cuenta la entrada en operación de la planta de empleos a partir de enero de 2024, **los nombramientos provisionales**, se han efectuado en aplicación a lo señalado en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004.

Tabla 6. Empleos de Libre nombramiento y remoción - (Otros Niveles)

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL CARGOS	PROVISTOS A LA FECHA	VACANTES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-12	8	7	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-07	6	6	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-05	5	3	2



AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407-12	3	3	0
SECRETARIO EJECUTIVO 425-12	1	1	0
Total	23	20	3

7. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Considerando el principio de gradualidad definido en el numeral 6 del artículo 5 de la Ley 2199 de 2022 para la consolidación de capacidades físicas y financieras de la Región, a la fecha se ha observado que la planta de empleos resulta insuficiente y en algunos casos con perfiles inexistentes para el cumplimiento de los objetivos institucionales, razón por la cual ha sido necesario acudir a la modalidad de contratación de prestación de servicios² para suplir las necesidades institucionales.

De acuerdo con lo anterior, se precisa la necesidad de adelantar un estudio técnico de rediseño institucional que permita ampliar las capacidades a nivel de planta de empleos de la Región Metropolitana, sincerar el gasto y formalizar aquellos contratos de prestación de servicios cuyas actividades tengan vocación de permanencia y bajo el análisis de sostenibilidad financiera que corresponda.

8. PRESUPUESTO REQUERIDO PARA LA PROVISIÓN TOTAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA RMBC 2024

Conforme a la proyección realizada el costo de personal aproximado para cubrir las necesidades de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca en la vigencia 2024, se estima en la suma de SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL PESOS CON CINCUENTA Y SIETE CENTAVOS **(\$7,639,682,057) M/CTE**, suma que se encuentra contemplada en el Acuerdo Regional 012 de 4 de octubre de 2023 “*Por el cual se establece el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y Gastos e Inversiones para la vigencia fiscal 2024 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca y se dictan otras disposiciones*”.

² “El contrato de prestación de servicios tiene por finalidad realizar actividades relacionadas con la administración de la entidad o el cumplimiento de sus funciones; su carácter es temporal; el contratista goza de autonomía e independencia para la ejecución de las prestaciones y puede celebrarse tanto con personas jurídicas como naturales, en este último caso, siempre y cuando las actividades contratadas no pueden cumplirse con personal de planta o cuando las labores requeridas exigen conocimientos especializados de los que no disponen los servidores de la entidad. (...)” (Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. C.P. Flavio Augusto Rodríguez Arce., sentencia del 23 de noviembre de 2005. No de radicación 11001-03-06-000-2005-01693-00 (1693).”

9. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos de la vigencia 2024 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, se formularon teniendo en cuenta las funciones asignadas a la Entidad mediante el régimen especial establecido en la Ley 2199 de 2022, los estatutos de funcionamiento de la Entidad³ y la estructura organizacional y funciones⁴ definidos por el Consejo Regional.

De esta manera, los responsables de la ejecución y reporte del seguimiento y avance en las metas e indicadores establecidos en el Plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos corresponden al Profesional Especializado Código 222 Grado 12 con funciones de talento humano y al Subdirector de Gestión Corporativa de la RMBC.

10. SEGUIMIENTO

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano deberá identificar las vacantes y gestionar los recursos necesarios para proveer los empleos aprobados para el funcionamiento de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca y definir las acciones para el análisis y fortalecimiento de la planta de personal.

Las modificaciones que se requiera hacer al plan deben pasar por la revisión de la Subdirección de Gestión Corporativa y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca.

11. INDICADORES

Esta fase de evaluación permite medir los resultados organizacionales, las actividades que se realizaron, si se cumplió con las actividades programadas según el plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos:

³ Acuerdo Regional No. 01 de 2022

⁴ Acuerdo Regional No. 05 de 2022



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

TIPO DE INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	ENTREGABLES
Indicador de producto Vinculación	(Número de servidores vinculados/ Total vacantes) *100%	Porcentaje	100%	Matriz de Excel
Indicador de producto Provisión de cargos	Planta provista: [Total empleos provistos/Total empleos de planta] * 100	Porcentaje	100%	Matriz de Excel

12. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicarán el Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos en la página web de la entidad.
- La ejecución de las actividades relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

13. BIBLIOGRAFÍA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.

14. ANEXOS

- Matriz Plan Anual de Vacantes



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687