



**Secretaría de  
Talento Humano**



**PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO ALCALDÍA DISTRITAL DE  
BARRANCABERMEJA**

**SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO**

**FRANCISCO YESID TRIANA CASTILLO**

**Secretario Talento Humano**

**DISTRITO DE BARRANCABERMEJA**

**VIGENCIA 2023**

**[www.barrancabermeja.gov.co](http://www.barrancabermeja.gov.co)**

Calle 49 #3 - 61, Sector Comercial (7) 611 5555 Ext. 1303 - 1304 - 1305

## **INTRODUCCION**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos busca brindar orientaciones para la provisión de empleos de acuerdo con las necesidades presentes y futuras, teniendo en cuenta los recursos humanos, metodológicos y financieros disponibles.

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

En concordancia con lo anterior la Administración Distrital de Barrancabermeja, desarrolla dicho Plan, de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y de conformidad con la normatividad que regula la materia.

## **NORMATIVIDAD**

- La Constitución Política de 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, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Art. 17, Planes y Plantas de empleo “Todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se le aplique la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos”.
- Decreto Ley 785 de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015 Único Función Pública. Art. 2.2.22.3.1 Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Art. 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. Capítulo 3 formas de provisión de empleo.



- Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo Relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

### **OBJETIVO GENERAL**

Estimar las necesidades de personal requeridos para el cumplimiento de los planes programas y proyectos de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, que conduzcan a cumplir con la misión y el índice de desempeño institucional de manera coordinada con los procesos de planeación, presupuestación y gestión de la entidad.

### **ALCANCE**

El Presente Plan aplica para toda la planta de personal de la Administración Central Distrital y por tanto su contenido será utilizado para atender todos los requerimientos de empleo y demás personal de la entidad.

### **RESPONSABLES**

La elaboración y publicación del Plan de Previsión de Recursos Humano estará a cargo del área de Talento Humano y la responsabilidad de adopción y aplicación del mismo recaerá en la Secretaría de Talento Humano como dependencia competente de la administración del talento humano de la entidad.



## **ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL**

La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

En nuestro caso la Administración central del Distrito de Barrancabermeja cuenta con Empleos de carrera administrativa, definidos en la Constitución Política, artículo 125 como aquellos empleos en los órganos y entidades del Estado lo cuales están constituidos por los funcionarios cuyo sistema de nombramiento se hace por concurso público que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hace previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En cuanto a los Empleos de libre nombramiento y remoción sobre este particular la Corte Constitucional en Sentencia C-514 de 1994, MP. José Gregorio Hernández Galindo, sostuvo que: "Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales y los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.

### **DECRETOS CARGOS PLANTA GLOBAL**

#### **ADMINISTRACION CENTRAL DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA**

Mediante los siguientes decretos se estableció la Planta global de Cargos de la Administración central del Distrito de Barrancabermeja, conformada actualmente por 426 cargos según la distribución de código y grado que se enuncian a continuación.

<b>DECRETOS PLANTA DE CARGOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2020</b>		
<b>ITEM</b>	<b>No. DECRETO</b>	<b>FECH A</b>
1	180	15/09/2005
2	174	05/06/2006
3	146	16/06/2006
4	91	00/00/2007
5	78	05/03/2008
6	111	11/04/2008
7	250	30/07/2009
8	217	07/07/2010
9	476	13/12/2010
10	55	17/03/2011
11	60	23/03/2011
12	89	09/05/2011
13	112	07/06/2011
14	152	25/07/2011



15	194	25/08/2011
16	200	05/09/2011
17	227	03/10/2011
18	238	19/10/2011
19	259	15/11/2011
20	28	06/02/2012
21	45	21/02/2012
22	50	29/02/2012
23	99	09/05/2012
24	144	24/08/2012
25	22	29/01/2013
26	40	14/02/2013
27	189	15/08/2013
28	193	20/08/2013
29	261	08/11/2013
30	29	24/01/2014
31	295	07/12/2015
32	320	24/12/2015
33	091	10/03/2017
34	450	07/11/2017
35	527	20/12/2019
36	298	03/08/2021
37	358	29/10/2021
38	364	29/10/2021
39	260	23/09/2022

**PLANTA DE CARGOS ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA**

<b>PLANTA DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>			
<b>CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Auxiliar Administrativo	407	5	1
Auxiliar Administrativo	407	4	1
Auxiliar Administrativo	407	3	4
Auxiliar de Servicios Generales	470	3	3
Comisario de Familia	202	3	4



Conductor	480	4	8
Inspector de Policía Urbano	233	3	3
Profesional Especializado	222	3	23
Profesional Especializado	222	4	5
Profesional Especializado- Área salud	242	4	2
Profesional Universitario	219	1	21
Profesional Universitario	219	2	26
Profesional Universitario	219	3	2
Técnico Área salud	323	3	2
Técnico Operativo	314	1	23
Técnico Operativo	314	2	11
Técnico Operativo	314	3	16
Secretario	440	1	1
Secretario	440	2	4
Secretario	440	5	2
Secretario Ejecutivo	425	5	5
Secretario Ejecutivo	425	6	1
<b>TOTAL</b>			<b>168</b>

<b>PLANTA DE PROVISIONALES</b>			
<b>CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Auxiliar Administrativo	407	1	42
Auxiliar Administrativo	407	3	3
Auxiliar Administrativo	407	5	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	3	15



Comisario de Familia	202	3	1
Conductor	480	4	4
Inspector de Policía Urbano	233	3	6
Inspector Rural	306	3	6
Profesional Especializado	222	3	5
Profesional Especializado- Área salud	242	4	7
Profesional Universitario	219	1	44
Profesional Universitario	219	2	25
Profesional Universitario	219	3	1
Profesional Universitario Área Salud	237	3	5
Secretario	440	1	22
Secretario	440	2	3
Secretario	440	6	1
Secretario Ejecutivo	425	5	2
Secretario Ejecutivo	425	6	1
Técnico Área salud	323	3	4
Técnico Operativo	314	1	10
Técnico Operativo	314	2	2
Técnico Operativo	314	3	10
<b>TOTAL</b>			<b>220</b>

**TOTAL PLANTA DE CARGOS ALCALDIA DISTRITAL DE  
BARRANCABERMEJA 426**



La planta de cargos de la Administración Central está conformada por 426 funcionarios, de los cuales el 6,10% la integra el personal directivo con 26 empleados, le sigue en su orden el nivel asesor con el 0,70%. para un total de 3 funcionarios. En el nivel profesional encontramos 186 empleados que representan el 43.66%, seguidamente 85 funcionarios en el nivel técnico con un 19.9% y el nivel asistencial lo conforman 126 funcionarios para un porcentaje del 29.57%.

NIVEL	CANTIDA D	PORCENTA JE
DIRECTIVO	26	6.10%
ASESOR	3	0,70%
PROFESIONAL	186	43,66%
TÉCNICO	85	19.9%
ASISTENCIAL	126	29.57%
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>	<b>100,00%</b>



## TOTAL PLANTA DE CARGOS POR FORMA DE VINCULACIÓN

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTA JE
ELECCION POPULAR	1	0,23%
LIBRE NOMBRAMIENTO	37	8,68%
CARRERA ADMINISTRATIVA	168	39.43%
PROVISIONAL	220	51.64%
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>	<b>100,00%</b>



<b>VACANCIAS DEFINITIVAS A DIC DE 2022</b>			
<b>CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Auxiliar Administrativo	407	1	<b>12</b>
Auxiliar Administrativo	407	3	<b>5</b>
Auxiliar Administrativo	407	5	<b>1</b>
Auxiliar de Servicios Generales	470	3	<b>8</b>
Comisario de Familia	202	3	<b>5</b>
Conductor	480	4	<b>4</b>
Inspector de Policía Urbano	233	3	<b>8</b>
Inspector Rural	306	3	<b>5</b>
Profesional Especializado	222	3	<b>17</b>
Profesional Especializado	222	4	<b>1</b>
Profesional Especializado-Área salud	242	4	<b>7</b>
Profesional Universitario	219	1	<b>58</b>
Profesional Universitario	219	2	<b>33</b>
Profesional Universitario	219	3	<b>1</b>
Profesional Universitario Area Salud	237	3	<b>4</b>
Profesional Universitario Area Salud	237	1	<b>1</b>
Secretario	440	1	<b>5</b>
Secretario	440	2	<b>4</b>
Secretario	440	5	<b>2</b>
Secretario Ejecutivo	425	5	<b>3</b>
Secretario Ejecutivo	425	6	<b>2</b>
Técnico area salud	323	3	<b>3</b>
Técnico Operativo	314	1	<b>20</b>
Técnico Operativo	314	2	<b>6</b>
Técnico Operativo	314	3	<b>15</b>
<b>TOTAL VACANCIAS DEFINITIVAS</b>			<b>230</b>



<b>VACANCIAS TEMPORALES A DIC DE 2022</b>			
<b>CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Auxiliar Administrativo	407	1	30
Auxiliar Administrativo	407	3	2
Auxiliar Administrativo	407	5	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	3	10
Inspector Rural	306	3	1
Profesional Especializado	222	3	1
Profesional Universitario	219	1	6
Profesional Universitario	219	2	8
Secretario	440	1	17
Secretario	440	2	3
Secretario	440	6	1
Secretario Ejecutivo	425	5	4
Técnico area salud	323	3	1
Técnico Operativo	314	1	13
Técnico Operativo	314	2	7
Técnico Operativo	314	3	5
<b>TOTAL VACANCIAS DEFINITIVAS</b>			<b>110</b>

## **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

Una vez revisada la planta de cargos de la Administración Central del Distrito de Barrancabermeja entregada por el Profesional Universitario de talento humano que maneja la base de datos del personal de planta y los decretos de las situaciones administrativas relacionadas con encargos, comisiones, etc., se pudo constatar que la entidad cuenta al 31 de diciembre de 2022, con 340 vacantes, de las cuales 230 son vacantes definitivas y 110 corresponden a vacantes temporales.

## **ACCIONES PARA SEGUIR**

Una vez identificada y analizada la información que arrojó el diagnóstico de necesidades de requerimiento de personal, las cuales fueron avaladas por el Comité Institucional de Gestión y desempeño el área de talento humano iniciará las acciones a seguir en miras de realizar la debida provisión de recurso humano, la cual permitirá dar cumplimiento a las políticas de gestión y desempeño institucional, al cumplimiento de las metas del plan de desarrollo y la misión de la entidad. En este orden de ideas las acciones a seguir se describen a continuación:

## **EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA Y TEMPORAL**

Los cargos de carrera administrativa que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva, podrán ser ocupados, en primera instancia, por los empleados de carrera administrativa, mediante el encargo, como efecto del derecho preferencial, siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente y/o mínimamente satisfactoria, privilegiando la sobresaliente.

En el evento que dentro de la planta de personal de la entidad no se cuente con empleados de derechos de carrera administrativa que cumplan con el perfil y los requisitos para ser encargados en el empleo vacante, será procedente la vinculación de personal externo con nombramiento provisional.

De igual forma, producto del rediseño institucional de la Alcaldía Distrital aprobado a finales de la vigencia 2020, se unificará el manual de funciones con los nuevos cargos creados y se dispondrán los recursos necesarios para garantizar el pago de la convocatoria. Posteriormente se hará el registro de la oferta pública de empleos de la Administración Central del Distrito de Barrancabermeja, la cual iniciará con el registro de la OPEC en la aplicación WEB de la CNSC. Lo anterior atendiendo los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.