


	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
NTC ISO 9001:2015	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 1 de 18	ISO 9001 SG 4100-1

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS





Enero de 2021

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”
Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001–6020859 Fax 6022175
Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
NTC ISO 9001:2015	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 2 de 18	

MISIÓN

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja, ejerce el control fiscal, posterior y selectivo a quienes manejen o administren recursos o bienes públicos del municipio; para propender por el buen uso de estos y mejorar así la calidad de vida de la comunidad, fundamentado en los principios de: eficiencia, eficacia, economía, equidad y valoración de los costos ambientales, con talento humano ético, competente y comprometido, buscando el mejoramiento continuo, la excelencia, la gestión por resultados, la agregación de valor a la gestión pública, y el resarcimiento del daño fiscal, contando con el apoyo participativo de la comunidad y socializando los resultados de manera oportuna y efectiva.



	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
NTC ISO 9001:2015	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 3 de 18	

VISIÓN

Ser reconocido en el 2021 como el ente fiscalizador líder en Santander, en el ejercicio de control fiscal, social y participativo, Vigilando el cumplimiento de los fines esenciales del estado

1. INTRODUCCIÓN

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”
 Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001–6020859 Fax 6022175
 Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
 Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
NTC ISO 9001:2015	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 4 de 18	ISO 9001 SC 4100-1

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, es determinar el horizonte del Plan Estratégico del talento humano, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.



b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

2. OBJETIVO

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”
 Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001–6020859 Fax 6022175
 Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
 Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
NTC ISO 9001:2015	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS		Página 5 de 18

La Secretaria General de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, tiene como propósito en cumplimiento de su Plan Estratégico 2020-2021, planes institucionales y plan de acción institucional, fijar un panorama de la entidad, que permita determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad de lograr el cumplimiento de la misión institucional.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica de manera general en toda la planta de personal de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja y por tanto sus medidas implicarán los empleos y procesos de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

4. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

5. PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de:

"Control Fiscal con Efectividad y Transparencia"
 Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001-6020859 Fax 6022175
 Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
 Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co



NTC ISO
9001:2015

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

**PLAN DE PREVISION RECURSOS
HUMANOS**

Página 6 de
18



- Planeación
- Ejecución de acciones
- Seguimiento

Evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

El Plan se diseñará con el siguiente contenido mínimo:

1. Necesidades de personal. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.

2. Disponibilidad de personal. Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.

DESPACHO DEL CONTRALOR

No. Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Contralor Municipal	010	03
1	Secretario ejecutivo	425	05
2	SUBTOTAL DESPACHO CONTRALOR		

PLANTA GLOBAL

No. Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Secretario General de Organismo de Control	073	02
2	Director Técnico	009	01
11	Profesional Universitario	219	04
1	Técnico	314	03

1	Auxiliar Administrativo	407	04
16	SUBTOTAL PLANTA GLOBAL		
18	TOTAL CARGOS		

FUENTE: ACUERDO 024 DEL 06 DE DICIEMBRE DE 2005, ARTICULO 2º.

3. Medidas de cobertura. Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.

4. Fuentes de financiación. Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

METODOLOGÍA

1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para la vigencia 2021 se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.



Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

1. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL:

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”
 Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001-6020859 Fax 6022175
 Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
 Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
NTC ISO 9001:2015	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 8 de 18	

Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que en la entidad no se contempla la realización de un nuevo proceso de reorganización; ya en caso de requerirse se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

Por lo anterior, se presenta el análisis de la planta de la CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, discriminado por dependencias:



2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1º de enero de 2021, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada proceso reporta, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, por lo que no se contempla la realización de un nuevo proceso de reorganización; y en caso de requerirse se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con una (1) vacante definitiva.

Una vez realizado el análisis de la planta actual de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serias falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la Contraloría Municipal de Barrancabermeja se continúen con las medidas de capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento, siempre que por la necesidad del servicio se requiera o sea solicitado por el funcionario.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2021.

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001-6020859 Fax 6022175

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co



CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

Página 14 de
18



Así mismo, para la provisión transitoria de empleos, siempre que se requiera, se implementará o utilizaras las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, la Secretaria General adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

A 1° de Enero de 2021 se presentan las siguientes necesidades de personal de planta, representadas por las vacantes definitivas:

VACANTES EN CARGOS DE CARRERA A 1 DE ENERO DE 2021						
	CARGO	DEPENDENCIA	VINCULACION	TIPO VACANCIA	CIUDAD	VACANTE
1	Profesional universitario Código 219 Grado 04	DIRECCION DE FISCALIZACION Funciones ingeniero de sistemas	Funcionario lo ocupa en provisionalidad	Vacancia Definitiva – Ocupado Provisionalidad	Barranca bermeja	1

Analizando la vacante que se reporta, la misma se puede caracterizar así:

La vacante representa el 5.0% del número de empleos autorizados para la entidad; es decir que la planta se encuentra provista en un 95.0%.

La vacante se encuentra distribuida así, de acuerdo a su naturaleza:

- 1 vacantes definitivas

La entidad reporta un total de un (1) empleos de carrera administrativa que deben ser provistos mediante concursos de méritos, que corresponde al 5% de la planta de personal aprobada para la Contraloría. De estos empleos, 1 se encuentran provistos en provisionalidad, que corresponden al 5% del total de las vacantes existentes.

De otro lado, al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global



interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

3. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA:

De conformidad con la resolución No. 172 de fecha 30 de diciembre de 2020 "Por medio de la cual se detalla el presupuesto de gastos de funcionamiento la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para la vigencia fiscal 2021", la entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para la vigencia fiscal 2021, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

Presupuesto de ingresos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para la vigencia fiscal 2021, establecido en la suma de TRES MIL DOSCIENTOS SIETE MILLONES SEIS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS. (\$3.207.006.448) MCTE, de los cuales \$ 2.898.156.448 son para gastos de servicios personales asociados a la nómina distribuidos de la siguiente manera:

CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PRESUPUESTO AÑO 2021

03		\$	3.207.006.448,00
030501	SERVICIOS PERSONALES		
03050101	SERV. PERSONALES ASOC. A LA NOMINA	PPTO INICIAL	
0305010101	SUELDO PERSONAL DE NOMINA	\$	1.348.225.951
0305010102	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	\$	10.000
0305010103	BONIFICACION POR SERV. PREST	\$	41.221.444
0305010104	VACACIONES	\$	92.486.525
0305010105	PRIMA DE NAVIDAD	\$	131.372.904
0305010106	PRIMA DE VACACIONES	\$	63.058.994
0305010107	DOTACION PERSONAL	\$	10.000
0305010108	INDEMNIZACION	\$	10.000
0305010109	PRIMA DE SERVICIOS	\$	58.887.777
0305010110	BONIFICACION POR RECREACION	\$	7.851.704
	SUBTOTAL SERV. PERS. ASOC. A LA NOMINA	\$	1.743.135.299

"Control Fiscal con Efectividad y Transparencia"

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001-6020859 Fax 6022175

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

**CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA****PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS**Página 16 de
18

03050102	SERVI. PERSONALES INDIRECTOS		
0305010201	REMUNERACION POR SERV. TECN. Y ASESOR.	\$	482.640.627
0305010202	PERSONAL SUPERNUMERARIO Y TEMPORAL	\$	65.458.369
0305010203	OTROS GASTOS POR SERV. PERSONALES	\$	10.000
0305010204	PASIVOS DE VIGEN. EXPIRADAS	\$	10.000
	SUBTOTAL SERV.PERS.INDIRECTOS	\$	548.118.996
03050103	CONTRI INHERENTES NOMINA SECT PRIVAD		
0305010301	APORTES SALUD	\$	45.716.820
0305010302	APORTES PENSION	\$	47.146.654
0305010303	APORTES RIESGOS LABORALES	\$	7.252.915
0305010304	SUBSIDIO FAMILIAR - CAFABA-	\$	64.251.203
0305010305	FONDO DE CESANTIAS	\$	10.000
	SUBTOTAL CONTRI.INHERE.NOMIN.SECT PRIV.	\$	164.377.592
03050104	CONTRI INHERENTES NOMINA SECT PUBLIC		
0305010401	APORTES SALUD	\$	77.386.208
0305010402	APORTES PENSION	\$	127.587.033
0305010403	APORTES RIESGOS LABORALES	\$	10.000
0305010404	FONDO DE CESANTIAS	\$	10.000
0305010405	APORTES AL SENA	\$	8.031.400
0305010406	APORTES I.C.B.F	\$	48.188.400
0305010407	APORTES E.S.A.P	\$	8.031.400
0305010408	APORTES AL M.E.N	\$	16.062.801
	SUBTOTAL CONTRI.INHEREN.NOMI.SECT PUBL	\$	285.307.242

030503	TRANSFERENCIAS CORRIENTES		
03050301	TRANSFER DE PREVISION Y SEG. SOCIAL		
0305030101	CESANTIAS DEFINITIVAS E INTERESES	\$	90.433.344
0305030102	CESANTIAS PARCIALES	\$	66.683.975
03050302	OTRAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES		
0305030201	SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	\$	100.000
	TOTAL TRANSFERENCIAS	\$	157.217.319



4. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Informar a la CNSC y DAFP el plan de vacantes para la provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.

5. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja, estará al tanto de los cometidos pertinentes con el fin de que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC–, como órgano competente, dé inicio formal al proceso de selección meritocrático para garantizar la provisión de los empleos que hacen parte del Plan Anual de Vacantes mediante concurso de méritos, dando de este modo cabal cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Para ello, la Oficina de Talento Humano deberá proporcionar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información del 100% de las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa que se reporten a la fecha de corte que fije la CNSC, con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes, el cual se compone de las vacantes definitivas de carrera reportadas a 1 de enero de 2021 o a fecha diferente cuando sea requerido de esta forma.

6. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja a la fecha de la elaboración de este plan no registra la necesidad de proveer transitoriamente una vacancia definitiva, de presentarse dicha situación se procederá de la siguiente forma:

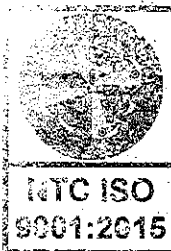
6.1 El encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001–6020859 Fax 6022175

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

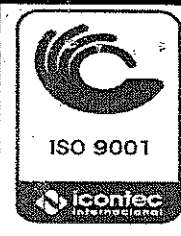
Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co



CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

Página 18 de
18



personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

6.2 El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria de los empleos de carrera administrativa. Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. Lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

7. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja continuará proveyendo los cargos de carrera administrativa de la planta de personal permanente que reportaban vacancia temporal derivada de situaciones administrativas de Encargo del titular en empleos de mayor remuneración y de otras novedades de personal con una proyección de duración igual o superior a seis (6) meses.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento semestral.


SANDRA PAOLA LEÓN DIAZ
Contralora Municipal de Barrancabermeja (E)

Revisó: Reinaldo Gómez Rodríguez
Director técnico de Fiscalización

Proyectó: Mario Capdevilla
Profesional Universitario

Proyecto: Leidy Martínez
Abogada Externa