



NTC ISO
9001:2015

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN DE PREVISION RECURSOS
HUMANOS

Página 1 de
23



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS



Enero de 2022

“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 2 de
23



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.

“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 3 de 23	

VISIÓN

Ser reconocido en el 2025 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



NTC ISO
9001:2015

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN DE PREVISION RECURSOS
HUMANOS

Página 4 de
23



1. INTRODUCCIÓN

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.

“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 5 de 23	

2. OBJETIVO

La Secretaria General de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, tiene como propósito en cumplimiento de su Plan Estratégico 2022-2025, 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
- La ley 909 de 2004, por ser el marco básico, señala los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente la planeación del recurso humano y en tal sentido esta norma ha incorporado las siguientes disposiciones:



NTC ISO
9001:2015

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN DE PREVISION RECURSOS
HUMANOS

Página 6 de
23





- El artículo 14 que señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 que fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal, llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
 - 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.
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

“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 7 de 23	

- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión 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:

- 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 2°.



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.

“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 9 de 23	

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 2022 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.

2. 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.

	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
NTC ISO 9001:2015	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 10 de 23	

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, el decreto 1083 de 2015 y decreto 770 de 2021.

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



NTC ISO
9001:2015

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN DE PREVISION RECURSOS
HUMANOS

Página 11
de 23



ANALISIS DE PLANTA ACTUAL
CONTRALORIA MUNICIPAL DE
BARRANCABERMEJA

Dependencia	N° de Cargos	Denominación	Nive l	Códig o	Grad o	Asignación Básica	PROCESO			NATURA LEZ A DEL CAR GO			POR PENSIÓN				REQUISITOS		COM PET ENCI AS				
							Estratégico	Misional	Apoy	Carrera	Libre Nombramiento	Remoción Novedades	Fecha Pensión	Menos de un	Menos de dos	Menos de 3	Total por	Perfil del cargo		Experiencia	Básicas	Comportamental	
Despacho del Contralor	1	Contralor Municipal	Directivo	010	3	\$ 14.815.871	Asignación	Estratégico	Misional	Apoy	Carrera	Libre Nombramiento	Remoción Novedades	Fecha Pensión	Menos de un	Menos de dos	Menos de 3	Total por	Perfil del cargo	Experiencia	Básicas	Comportamental	
								x												Los establecidos en el artículo 272 de la Constitución Política (C.P.) y demás normas vigentes sobre la materia.	Dos (2) años de experiencia profesional.	X	X
																				"C.P. artículo 272: Para ser elegido Contralor Departamental, Distrital o Municipal, se requiere ser Colombiano de nacimiento, tener más de 25 años, acreditar título universitario y las demás calidades que establezca la ley". FORMACIÓN - Título de Postgrado en la modalidad de Especialización			

"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

CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN DE PREVISION RECURSOS
HUMANOS

Página 12
de 23



1	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	5	\$ 2.377.929														Bachiller en cualquier modalidad.	Un (1) año de experiencia laboral.	x	x
1	Secretaria General	Directivo	009	1	\$ 9.074.082	x													EDUCACIÓN - Título Profesional Universitario en Derecho, Ciencias administrativas, económicas, sociales o contables. FORMACIÓN - Título de Postgrado o especialización en ciencias administrativas, sociales, económicas o contables.	Dos años de experiencia profesional.	x	x
1	Profesional Universitario	Profesional	219	4	\$ 6.508.868														EDUCACION - Título Profesional en Contaduría Pública, Derecho, Economía, Administración Pública, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Civil o Arquitecto. FORMACIÓN - Título de Postgrado en la modalidad de Especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	Dos (2) años de experiencia profesional.		X

Secretaria General

“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 13
de 23



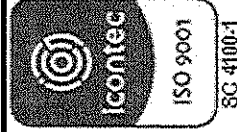
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	4	\$ 2.167.285													Bachiller en cualquier modalidad.	Un (1) año de experiencia laboral.	X	X
---	-------------------------	-------------	-----	---	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------	------------------------------------	---	---

Dirección de Fiscalización																						
1	Director Técnico de Fiscalización	Directivo	009	1	\$ 7.120.060																	
EDUCACIÓN																						
- Título Profesional en Contaduría Pública, Derecho, Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o Gestión Empresarial																						
FORMACION																						
- Título de Postgrado en la modalidad de Especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.																						
EDUCACIÓN																						
- Título Profesional en Contaduría Pública, Derecho, Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Civil o Arquitecto.																						
FORMACIÓN																						
- Título de Postgrado en la modalidad de Especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.																						
9	Profesional Universitario	Profesional	219	4	\$ 6.508.868																	
EDUCACIÓN																						
- Título Profesional en Contaduría Pública, Derecho, Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Civil o Arquitecto.																						
FORMACIÓN																						
- Título de Postgrado en la modalidad de Especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.																						
EDUCACIÓN																						
- Título Profesional en Contaduría Pública, Derecho, Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Civil o Arquitecto.																						
FORMACION																						
- Título de Postgrado en la modalidad de Especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.																						
EDUCACIÓN																						
- Título Profesional en Contaduría Pública, Derecho, Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Civil o Arquitecto.																						
FORMACION																						
- Título de Postgrado en la modalidad de Especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.																						

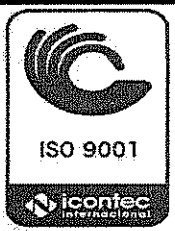


NTC ISO
9001:2015

PLAN DE PREVISION RECURSOS
HUMANOS



1	Director de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva. Fiscal	Directivo	0091	\$ 7.120.060	x													0	Directivo	EDUCACIÓN <input type="checkbox"/> Título Profesional en Derecho. FORMACIÓN <input type="checkbox"/> Título de Postgrado en la modalidad de Especialización en áreas relacionadas con las	Dos (2) años de experiencia profesional.	x
1	Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva Profesional Universitario	Profesional	2194	\$ 6.508.868	x													0	Abogado	EDUCACIÓN <input type="checkbox"/> Título Profesional en Derecho. FORMACIÓN <input type="checkbox"/> Título de Postgrado en la modalidad de Especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	Dos (2) años de experiencia profesional.	x
1	Técnico Operativo	Técnico	314	\$ 3.068.798	x													0	Técnico Jurídico	Técnico jurídico. Cinco (5) semestres de educación superior en derecho o disciplinas relacionadas.	Un (1) año de experiencia relacionada.	x



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 31 de enero de 2022, 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, el decreto 1083 de 2015 y 770 de 2021.

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 dos (2) vacantes definitivas.

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.

“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



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 2022.




Así mismo, para la provisión transitoria de empleos, siempre que se requiera, se implementará o utilizarás 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 31 de Enero de 2022 se presentan las siguientes necesidades de personal de planta, representadas por las vacantes definitivas:

VACANTES EN CARGOS DE CARRERA A 31 DE ENERO DE 2022						
	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	Barrancabermeja	1
2	Profesional universitario Código 219 Grado 04	DIRECCION DE RESPONSABILIDAD FISCAL JURISDICCION COACTIVA Funciones ingeniero de sistemas	Vacante	Vacancia Definitiva -	Barrancabermeja	1

Analizando las vacantes que se reportan, la misma se puede caracterizar así:

 NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 ISO 9001  iconfec Internacional
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 17 de 23	

Las vacantes representan el 11.1% del número de empleos autorizados para la entidad; es decir que la planta se encuentra provista en un 88.9%.

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

- 2 vacantes definitivas

La entidad reporta un total de dos (2) empleos de carrera administrativa que deben ser provistos mediante concursos de méritos, que corresponde al 11.1% de la planta de personal aprobada para la Contraloría Municipal de Barrancabermeja. De estos empleos, 1 se encuentran provistos en provisionalidad y 1 se encuentra en vacante definitiva que corresponden al 11.1% 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. 151 de fecha 30 de diciembre de 2021 “Por medio de la cual se detalla el presupuesto de gastos de funcionamiento la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para la vigencia fiscal 2022”, 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 2022, 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 2022, establecido en la suma de TRES MIL CUATROCIENTOS



CINCUENTA DOS MILLONES DOSCIENTOS VEINTISEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA PESOS (\$3.452.226.660) MCTE, distribuidos de la siguiente manera:

**CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA
PRESUPUESTO VIGENCIA 2022**

Rubro Presupuestal	Descripción	Presupuesto Inicial
2	Gastos	3.452.326.660,00
2.1	Funcionamiento	3.452.326.660,00
2.1.1	Gastos de personal	2.352.728.303,00
2.1.1.01	Planta de personal permanente	2.278.236.219,00
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	1.715.639.587,00
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	1.715.639.587,00
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	1.406.856.490,00
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	10.000,00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	63.118.387,00
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	42.930.724,00
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	202.723.986,00
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	136.975.666,00
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	65.748.320,00
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	465.123.590,00
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	181.297.017,00
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	128.418.720,00
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	20.000,00
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	67.353.142,00
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	7.567.889,00
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	48.280.094,00
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	8.046.682,00
2.1.1.01.02.008	Aportes a la ESAP	8.046.682,00
2.1.1.01.02.009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	16.093.364,00



2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	97.473.042,00
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	97.473.042,00
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	96.430.869,00
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	10.000,00
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	1.032.173,00
2.1.1.02	Personal supernumerario y planta temporal (\$ 0)	74.492.084,00
2.1.1.02.01	Factores constitutivos de salario	59.970.762,00
2.1.1.02.01.001	Factores salariales comunes	59.970.762,00
2.1.1.02.01.001.01	Sueldo básico	56.327.317,00
2.1.1.02.01.001.06	Prima de servicio	2.143.203,00
2.1.1.02.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	1.500.242,00
2.1.1.02.01.001.08	Prestaciones sociales	6.222.749,00
2.1.1.02.01.001.08.01	Prima de navidad	4.042.337,00
2.1.1.02.01.001.08.02	Prima de vacaciones	2.180.412,00
2.1.1.02.02	Contribuciones inherentes a la nómina	5.250.958,00
2.1.1.02.02.003	Aportes de cesantías	5.250.958,00
2.1.1.02.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	3.047.615,00
2.1.1.02.03.001	Prestaciones sociales	3.047.615,00
2.1.1.02.03.001.01	Vacaciones	2.761.855,00
2.1.1.02.03.001.03	Bonificación especial de recreación	285.760,00
2.1.2	Adquisición de bienes y servicios	845.548.664,00
2.1.2.01	Adquisición de activos no financieros	20.000.000,00
2.1.2.01.01	Activos fijos	20.000.000,00
2.1.2.01.01.003	Maquinaria y equipo	20.000.000,00
2.1.2.01.01.003.01	Maquinaria para uso general	20.000.000,00
2.1.2.01.01.003.01.06	Otras máquinas para usos generales y sus partes y piezas	20.000.000,00
2.1.2.01.01.003.01.06-6218	maquinaria, equipo y suministros, en establecimien (Compra de Equipos \$ 10.000,000)	20.000.000,00
2.1.2.02	Adquisiciones diferentes de activos	825.548.664,00
2.1.2.02.01	Materiales y suministros	42.010.000,00
2.1.2.02.01.002	Productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	10.000,00
2.1.2.02.01.002-6223	Dotacion Personal	10.000,00
2.1.2.02.01.003	Otros bienes transportables (excepto productos metálicos, maquinaria y equipo)	42.000.000,00
2.1.2.02.01.003-6215	productos diversos de consumo, en establecimientos (Papelería \$ 7.000,000 Thonner \$ 6.000,000 Elem Aseo \$ 9.000,000) (Caja Menor Mater y Sumin)	30.000.000,00
2.1.2.02.01.003-6229	Combustibles para vehículos automotores, aceites (\$ 12.000,000)	12.000.000,00
2.1.2.02.02	Adquisición de servicios	758.508.664,00



2.1.2.02.02.006	Servicios de alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte; y servicios de distribución de electricidad, gas y agua	50.510.000,00
2.1.2.02.02.006-6215	libros, periódicos, revistas y artículos de papel (Robie \$ 0 Notinet \$ 0)	15.000.000,00
2.1.2.02.02.006-6331	Servicios de suministro de comidas a la mesa, en restaurantes	10.000,00
2.1.2.02.02.006-6411	Servicios de transporte terrestre local regular de pasajeros	10.000.000,00
2.1.2.02.02.006-6802	Servicios de mensajería (\$ 2,500,000) (Caja Menor Mensajería)	3.500.000,00
2.1.2.02.02.006-8422	Servicios de acceso a Internet de banda ancha	5.000.000,00
2.1.2.02.02.006-9599	Asociaciones culturales y recreativas (excepto las asociaciones deportivas o de juegos) Bienestar Social \$ 17,000,000	17.000.000,00
2.1.2.02.02.007	Servicios financieros y servicios conexos, servicios inmobiliarios y servicios de leasing	32.510.000,00
2.1.2.02.02.007.001-8315	Servicios de suministro de infraestructura de hosting y tecnología de la información (TI) Correos \$ 15,000,000 y hosting \$ 2,000,000	18.500.000,00
2.1.2.02.02.007-7135	Otros servicios de seguros distintos a los Seguros \$ 13,000,000	14.000.000,00
2.1.2.02.02.007-7211	relativos a bienes inmuebles no residenciales (diferentes a vivienda), propios o arrendados	10.000,00
2.1.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	675.488.664,00
2.1.2.02.02.008-8311	Servicios de consultoría en administración y servicios de gestión Icontec \$ 5,000,000 Ops \$ 540,843,556	552.478.664,00
2.1.2.02.02.008-8362	Servicios de venta o alquiler de espacio o tiempo publicitario a comisión	10.000,00
2.1.2.02.02.008-8412	Servicios de telefonía fija (acceso)	7.000.000,00
2.1.2.02.02.008-8595	Servicios auxiliares especializados de oficina (Capacitación y ambientes saludables y seguros) capacitación Sujetos \$ 14,000,000 Funcionarios \$ 72,000,000	86.000.000,00
2.1.2.02.02.008-8729	Servicios de mantenimiento y reparación de otros bienes n.c.p. (Mnto vehículos \$ 10,000,000 Fumigac \$ 2,000,000 Impresoras \$ 7,000,000 (Caja menor - MMto)	30.000.000,00
2.1.2.02.02.010	Viáticos de los funcionarios en comisión	20.000.000,00
2.1.2.02.02.010-6322	Servicios de alojamiento en habitaciones o instalaciones para trabajadores -Viáticos funcionarios en comisión-	20.000.000,00
2.1.2.02.03	Gastos imprevistos	5.030.000,00
2.1.2.02.03-3229	Libros publicados en fascículos, folletos, hojas s	10.000,00
2.1.2.02.03-8596	Servicios de organización y asistencia de convenci	10.000,00
2.1.2.02.03-9799	Otros servicios diversos n.c.p. (Caja Menor- Gastos Generales)	5.010.000,00
2.1.3	Transferencias corrientes	3.100.000,00
2.1.3.07	Prestaciones para cubrir riesgos sociales	3.000.000,00
2.1.3.07.02	Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	3.000.000,00
2.1.3.07.02.031	Programa de salud ocupacional (no de pensiones) Exámenes Medicos. \$ 3,000,000	3.000.000,00



2.1.3.13	Sentencias y conciliaciones	100.000,00
2.1.3.13.01	Fallos nacionales	100.000,00
2.1.3.13.01.001	Sentencias	100.000,00
2.1.7	Disminución de pasivos	245.439.693,00
2.1.7.01	Cesantías	245.439.693,00
2.1.7.01.01	Cesantías definitivas	97.289.158,00
2.1.7.01.02	Cesantías parciales	148.150.535,00
2.1.7.05	Programas de saneamiento fiscal y financiero	10.000,00
2.1.7.05.03	Pago de déficit fiscal, de pasivo laboral y prestacional en programas de saneamiento fiscal y financiero	10.000,00
2.1.8	Gastos por tributos, tasas, contribuciones, multas, sanciones e intereses de mora	5.400.000,00
2.1.8.01	Impuestos	400.000,00
2.1.8.01.51	Impuesto sobre vehículos automotores	400.000,00
2.1.8.03	Tasas y derechos administrativos NOTA: (este debe pasar para el rubro de compra de licencias 2.1.2.02.02.007.001-8315	5.000.000,00

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

“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



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 31 de enero de 2022 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 registra la necesidad de proveer transitoriamente una vacancia definitiva, al 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 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.

DANNY MARCELA GOMEZ PUERTA
Contralora Municipal de Barrancabermeja

DIANA NAVARRO

Revisó: Diana Carolina Navarro Beltrán
Secretaría General

Proyectó: Mario Capdevilla
Profesional Universitario

Proyecto: Leidy Martínez Gamarra
Abogada Externa

