
 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	Página 1 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



CONTRALORÍA MUNICIPAL

BARRANCABERMEJA

Enero de 2023

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

Contenido



MISIÓN	3
VISIÓN	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	5
3. ALCANCE	5
4. NORMATIVIDAD	5
5. PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	7
5.1. Necesidades de personal	8
5.2. Disponibilidad de personal:.....	8
5.3. Medidas de cobertura:	8
METODOLOGÍA	9
1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL	9
2. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	9
CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PRESUPUESTO VIGENCIA 2023	19
CONTROL DE FIRMAS	23

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	Página 3 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

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, promoviendo un ambiente un control fiscal sostenible a través de la vigilancia y control integral, que genere resarcimiento del daño fiscal y mejoramientos evidentes de la inversión pública de manera eficiente y eficaz en pro del interés general, que asegura la confianza del ciudadano en el órgano municipal del control fiscal.

VISIÓN



La Contraloría Municipal de Barrancabermeja en el 2025 será la entidad que genera credibilidad en el control fiscal a la ciudadanía, realizando procesos sostenibles, que redunden en la correcta inversión de recurso público en pro del interés general y de la mano de los ciudadanos barranqueños.

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	Página 4 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

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. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	Página 5 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

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.
- 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:
 - Artículo 14: el cual, 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.
 - Artículo 15: por el cual, se señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano,

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”
 Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100
 Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
 Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	Página 6 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

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.



- Así mismo, 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.
- Artículo 17: Por el que, se 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.
- Artículo 18: que, 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.

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 <p>CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA</p>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	Página 7 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

- 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 que consiste, en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento. Esto, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

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. Igualmente, de la

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

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 se diseñará con el siguiente contenido mínimo:

5.1. 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.

5.2. Disponibilidad de personal: Identificación de los empleos creados y los provistos; 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(a) Municipal	010	03
1	Secretario(a) ejecutivo(a)	425	05
2	SUBTOTAL DESPACHO CONTRALOR		

PLANTA GLOBAL

No. Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Secretario(a) 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.



5.3. 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. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	Página 9 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

5.4. 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 2023, 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, Programación de medidas de cobertura e identificación y 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.

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	Página 10 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

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; 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:

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL																						
CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA																						
PLANTA ACTUAL							PROCESO			NATURAL EZA DEL CARGO			POR PENSIÓN			REQUISITOS		COMPETENCIAS				
Dependencia	N° de Cargos	Denominación	Nivel	Código	Grad	Asignación básica	Estratégico	Misional	Apoy	Carrera Administrativ	Libre Nomenclamiento y Remoción	Novedades	Fecha Pensión	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de 3 años	Total por pensión	Perfil del	Estudio	Experiencia	Básicas Comunes	Comportamentales
Despacho del Contralor	1	Contralor(a) Municipal	Directivo	010	3	\$ 15.891.504		x			FIJO								- Los establecidos en el artículo 272 de la Constitución Política (C.P.) y demás normas vigentes sobre la materia. "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	Dos (2) años de experiencia profesional.	X	X
	1	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	5	\$ 2.473.046			X		X							0	X	Bachiller en cualquier modalidad.	Un (1) año de experiencia laboral.	x

“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

Secretaria General	1	Secretaria General	Directivo	009	1	\$ 9.437.045	x												0	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 (2) años de experiencia profesional.	x	x	
	1	Profesional Universitario	Profesional	219	4	\$ 6.769.223		x		X	x									0	Contador	EDUCACIÓN - 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	X
	1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	4	\$ 2.253.976															0	x	Bachiller en cualquier modalidad.	Un (1) año de experiencia laboral.	X



“Control Fiscal con Efectividad y Transparencia”

Calle 48 Nro 17-25. Tel: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	1	Director de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva. Fiscal	Directivo	0091	\$ 7.404.862														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 funciones del cargo.	Dos (2) años de experiencia profesional.		x	
	1	Profesional Universitario	Profesional	2194	\$ 6.769.223															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	\$ 3.191.550														0	Técnico jurídico	Técnico jurídico. Cinco (5) semestres de educación superior en derecho o disciplinas relacionadas.	Un (1) año de experiencia relacionada.		x

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 15 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

3. 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 tres (3) 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.

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 2023.

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 31 de enero de 2023 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 FISCALIZACIÓN Funciones ingeniero de sistemas	Funcionario lo ocupa en provisionalidad	Vacancia Definitiva – Ocupado Provisionalidad	Barrancabermeja	1

2	Profesional universitario Código 219 Grado 04	DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD FISCAL JURISDICCIÓN COACTIVA Funciones abogado	Funcionario lo ocupa en provisionalidad	Vacancia Definitiva – Ocupado provisionalidad	Barrancabermeja	1
3	Técnico operativo Código 314 Grado 03	DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD FISCAL JURISDICCIÓN COACTIVA Funciones abogado	Funcionario lo ocupa en provisionalidad	Vacancia Definitiva – Ocupado provisionalidad	Barrancabermeja	1

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



Las vacantes representan el 16.65% del número de empleos autorizados para la entidad; es decir que la planta se encuentra provista en un 83.25%.

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

- 3 vacantes definitivas

La entidad reporta un total de tres (3) empleos de carrera administrativa que deben ser provistos mediante concursos de méritos, que corresponde al 16.65% de la planta de personal aprobada para la Contraloría Municipal de Barrancabermeja. Los tres (3) empleos, se encuentran provistos en provisionalidad.

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 con una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 18 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

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

4. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA:

De conformidad con la resolución No. 195 de fecha 26 de diciembre de 2022 “Por medio de la cual se detalla el presupuesto de gastos de funcionamiento la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para la vigencia fiscal 2023”, 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 2023, 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 2023, establecido en la suma de TRES MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MILLONES CUARENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS **(\$3.894.044.638) MCTE**, distribuidos de la siguiente manera:

CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PRESUPUESTO VIGENCIA 2023

Código Completo	Nivel	Tipo	Nombre de la Cuenta	APROPIACION
2	1	A	Gastos	3.894.044.638,00
2.1	2	A	Funcionamiento	3.894.044.638,00
2.1.1	3	A	Gastos de personal	2.469.707.944,00
2.1.1.01	4	A	Planta de personal permanente	2.469.707.944,00
2.1.1.01.01	5	A	Factores constitutivos de salario	1.851.482.898,00
2.1.1.01.01.001	6	A	Factores salariales comunes	1.632.923.843,00
2.1.1.01.01.001.01	7	C	Sueldo básico	1.518.581.079,00
2.1.1.01.01.001.05	7	C	Auxilio de transporte	10.000,00
2.1.1.01.01.001.06	7	C	Prima de servicio	68.048.657,00
2.1.1.01.01.001.07	7	C	Bonificación por servicios prestados	46.284.107,00
2.1.1.01.01.001.08	7	A	Prestaciones sociales	218.559.055,00
2.1.1.01.01.001.08.01	8	C	Prima de navidad	147.675.037,00
2.1.1.01.01.001.08.02	8	C	Prima de vacaciones	70.884.018,00
2.1.1.01.02	5	A	Contribuciones inherentes a la nómina	500.710.199,00
2.1.1.01.02.001	6	C	Aportes a la seguridad social en pensiones	197.783.822,00
2.1.1.01.02.002	6	C	Aportes a la seguridad social en salud	138.013.541,00
2.1.1.01.02.004	6	C	Aportes a cajas de compensación familiar	69.664.107,00
2.1.1.01.02.005	6	C	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	8.168.596,00
2.1.1.01.02.006	6	C	Aportes al ICBF	52.248.080,00
2.1.1.01.02.007	6	C	Aportes al SENA	8.708.013,00
2.1.1.01.02.008	6	C	Aportes a la ESAP	8.708.013,00
2.1.1.01.02.009	6	C	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	17.416.027,00
2.1.1.01.03	5	A	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	117.514.847,00
2.1.1.01.03.001	6	A	Prestaciones sociales	117.514.847,00
2.1.1.01.03.001.01	7	C	Vacaciones	108.688.827,00
2.1.1.01.03.001.02	7	C	Indemnización por vacaciones	10.000,00
2.1.1.01.03.001.03	7	C	Bonificación especial de recreación	8.816.020,00
2.1.1.02	4	A	Personal supernumerario y planta temporal	-
2.1.1.02.01	5	A	Factores constitutivos de salario	-
2.1.1.02.01.001	6	A	Factores salariales comunes	-
2.1.1.02.01.001.01	7	C	Sueldo básico	-
2.1.1.02.01.001.06	7	C	Prima de servicio	-
2.1.1.02.01.001.07	7	C	Bonificación por servicios prestados	-
2.1.1.02.01.001.08	7	A	Prestaciones sociales	-
2.1.1.02.01.001.08.01	8	C	Prima de navidad	-
2.1.1.02.01.001.08.02	8	C	Prima de vacaciones	-
2.1.1.02.02	5	A	Contribuciones inherentes a la nómina	-
2.1.1.02.02.003	6	C	Aportes de cesantías	-
2.1.1.02.03	5	A	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	-
2.1.1.02.03.001	6	A	Prestaciones sociales	-
2.1.1.02.03.001.01	7	C	Vacaciones	-
2.1.1.02.03.001.03	7	C	Bonificación especial de recreación	-
2.1.2	3	A	Adquisición de bienes y servicios	1.237.007.912,00

2.1.2.01	4	A	Adquisición de activos no financieros	64.487.912,00
2.1.2.01.01	5	A	Activos fijos	64.487.912,00
2.1.2.01.01.003	6	A	Maquinaria y equipo	64.487.912,00
2.1.2.01.01.003.01	7	A	Maquinaria para uso general	64.487.912,00
2.1.2.01.01.003.01.06	8	A	Otras máquinas para usos generales y sus partes y piezas	64.487.912,00
2.1.2.01.01.003.01.06-6218	9	C	maquinaria, equipo y suministros, en establecimien	64.487.912,00
2.1.2.02	4	A	Adquisiciones diferentes de activos	1.172.520.000,00
2.1.2.02.01	5	A	Materiales y suministros	52.010.000,00
2.1.2.02.01.002	6	A	Productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	10.000,00
2.1.2.02.01.002-6223	7	C	Dotacion Personal	10.000,00
2.1.2.02.01.003	6	A	Otros bienes transportables (excepto productos metálicos, maquinaria y equipo)	52.000.000,00
2.1.2.02.01.003-6215	7	C	productos diversos de consumo, en establecimientos	35.000.000,00
2.1.2.02.01.003-6229	7	C	combustibles para vehiculos automotores, aceites	17.000.000,00
2.1.2.02.02	5	A	Adquisición de servicios	1.120.510.000,00
2.1.2.02.02.006	6	A	Servicios de alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte; y servicios de	36.500.000,00
2.1.2.02.02.006-6215	7	C	libros, periódicos, revistas y artículos de papel	16.000.000,00
2.1.2.02.02.006-6331	7	C	Servicios de suministro de comidas a la mesa, en restaurantes	2.000.000,00
2.1.2.02.02.006-6411	7	C	Servicios de transporte terrestre local regular de pasajeros	15.000.000,00
2.1.2.02.02.006-6802	7	C	Servicios de mensajería	3.500.000,00
2.1.2.02.02.007	6	A	Servicios financieros y servicios conexos, servicios inmobiliarios y servicios de leasing	20.010.000,00
2.1.2.02.02.007-7135	7	C	Otros servicios de seguros distintos a los seguros	20.000.000,00
2.1.2.02.02.007-7211	7	C	Servicios de alquiler o arrendamiento con o sin opción de compra, relativos a bienes inmuebles no residenciales	10.000,00
2.1.2.02.02.008	6	A	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	1.005.000.000,00
2.1.2.02.02.008-8311	7	C	Servicios de consultoría en administración y servicios de gestión	800.000.000,00
2.1.2.02.02.008-8315	7	C	Servicios de suministro de infraestructura de hosting y tecnología de la información (TI)	28.000.000,00
2.1.2.02.02.008-8412	7	C	Servicios de telefonía fija (acceso)	7.000.000,00
2.1.2.02.02.008-8422	7	C	Servicios de acceso a Internet de banda ancha	10.000.000,00
2.1.2.02.02.008-8595	7	C	Servicios auxiliares especializados de oficina (Capacitación y ambientes saludables y seguros)	120.000.000,00
2.1.2.02.02.008-8729	7	C	Servicios de mantenimiento y reparación de otros bienes n.c.p.	40.000.000,00
2.1.2.02.02.009	6	A	SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES	29.000.000,00
2.1.2.02.02.009-9599	7	C	Asociaciones culturales y recreativas (excepto las asociaciones deportivas o de juegos)	22.000.000,00
2.1.2.02.02.009-9799	6	C	Otros servicios diversos n.c.p.	7.000.000,00
2.1.2.02.02.010	6	C	Viáticos de los funcionarios en comisión	30.000.000,00
2.1.3	3	A	Transferencias corrientes	3.100.000,00
2.1.3.07	4	A	Prestaciones para cubrir riesgos sociales	3.000.000,00
2.1.3.07.02	5	A	Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	3.000.000,00
2.1.3.07.02.031	6	C	Programa de salud ocupacional (no de pensiones)	3.000.000,00
2.1.3.13	4	A	Sentencias y conciliaciones	100.000,00
2.1.3.13.01	5	A	Fallos nacionales	100.000,00
2.1.3.13.01.001	6	C	Sentencias	100.000,00
2.1.7	3	A	Disminución de pasivos	183.818.782,00
2.1.7.01	4	A	Cesantías	183.818.782,00
2.1.7.01.01	5	C	Cesantías definitivas	115.074.394,00
2.1.7.01.02	5	C	Cesantías parciales	68.744.388,00
2.1.7.05	4	A	Programas de saneamiento fiscal y financiero	10.000,00
2.1.7.05.03	5	C	Pago de déficit fiscal, de pasivo laboral y prestacional en programas de saneamiento fiscal y financiero	10.000,00
2.1.8	3	A	Gastos por tributos, tasas, contribuciones, multas, sanciones e intereses de mora	400.000,00
2.1.8.01	4	A	Impuestos	400.000,00
2.1.8.01.51	5	C	Impuesto sobre vehiculos automotores	400.000,00

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 21 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

1. 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 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.

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 22 de 23	
NTC ISO 9001:2015			

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja a la fecha de la elaboración de este plan registra la necesidad de proveer transitoriamente tres vacancias definitivas, 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.

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS	Página 23 de 23	
NTC ISO 9001:2015			


CONTROL DE FIRMAS

Aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Acta No. 01 del 27 de enero de 2023.

Cordialmente,



JEHYMMYS TATIANA SÁNCHEZ CALA
Secretaria General


Revisó: José Miguel Quintana Zapata
Director de Fiscalización


Revisó: Víctor Hugo Flórez Salazar
Responsable Control Interno y Calidad


Revisó: Luis Alfonso Lozano Camacho
Profesional Universitario - Ing. de Sistemas


Revisó: José Antonio Riaño Galvis
Profesional Universitario - Participación Ciudadana


Revisó: Sergio Hurtado Moreno
Profesional Universitario – Tesorero


Revisó: Yurbenis Pacheco Maestre
Auxiliar Administrativo – Almacén y Archivo