
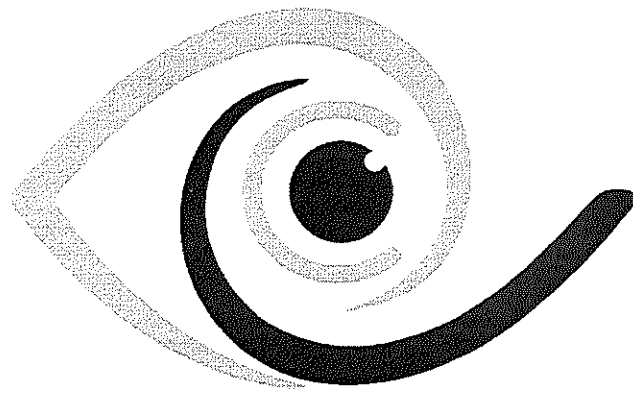
 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	PÁGINA 1 de 17	
NTC ISO 9001:2015			

PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS





CONTRALORÍA MUNICIPAL

BARRANCABERMEJA

**BARRANCABERMEJA
ENERO 2026**

Barrancabermeja Transparente, Control Fiscal, Tarea de Todos
Avenida Circunvalar, Estadio de Fútbol Daniel Villa Zapata, Tribuna Oriental, 3 piso.
Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small> NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 icontec ISO 9001 SC 4100-1
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	PÁGINA 2 de 17	



PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, constituye un instrumento estratégico de gestión que permite anticipar, organizar y garantizar la disponibilidad del talento humano necesario para el cumplimiento eficaz de las funciones constitucionales y legales de control fiscal, vigilancia de la gestión pública y protección de los recursos del Estado.

Este plan se orienta a identificar de manera sistemática las necesidades actuales y futuras de personal, en términos de cantidad, perfiles, competencias, capacidades técnicas y experiencia, alineándolas con los objetivos institucionales, los planes estratégicos, los procesos misionales y las dinámicas organizacionales propias del sector público.

La previsión de recursos humanos permite fortalecer la continuidad operativa, la eficiencia administrativa, la transparencia, la calidad del servicio público y la sostenibilidad institucional, mediante la adecuada planificación de procesos como la provisión de empleos, la sucesión de cargos críticos, la capacitación, la evaluación del desempeño, la movilidad interna y la gestión del conocimiento.

En este sentido, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se consolida como una herramienta fundamental para el fortalecimiento de la gestión pública en la contraloría, contribuyendo a una administración moderna, profesional, ética y orientada a resultados, en concordancia con los principios de legalidad, eficiencia, eficacia, economía, imparcialidad y responsabilidad que rigen la función pública.



 <p>CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA</p>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
<p>NTC ISO 9001:2015</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS</p>	<p>PÁGINA 3 de 17</p>	

MISION

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 de control fiscal transparente 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 asegure la confianza del ciudadano en el órgano municipal de control fiscal. 3.

VISION

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja en el 2029 será la entidad que genere credibilidad en el control fiscal a la ciudadanía, fomentando la participación ciudadana en el control de la gestión pública y promoviendo la transparencia en la gestión de los recursos públicos y así fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small> NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	PÁGINA 4 de 17	

INTRODUCCION

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Contraloría Municipal de Barrancabermeja debe elaborar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos, como instrumento de planeación que permita identificar de manera anticipada las necesidades presentes y futuras de talento humano, definir los mecanismos para su provisión y estimar los costos presupuestales asociados. La formulación objetiva y técnica de este plan constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones, en lo relacionado con la viabilidad presupuestal y los procesos de provisión de empleos, respectivamente.



El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, 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.



 <p>CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA</p>	<p align="center">CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</p>		
<p>NTC ISO 9001:2015</p>	<p align="center">PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS</p>	<p align="center">PÁGINA 5 de 17</p>	

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.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano, orientada al desarrollo integral y la cualificación permanente de los servidores públicos. Esta política promueve la observancia del principio de mérito en la provisión de los empleos, el fortalecimiento de las competencias laborales, la vocación del servicio público, la implementación de estímulos e incentivos y una gerencia pública enfocada en la obtención de resultados, en coherencia con la misión constitucional del control fiscal territorial.

En este marco, la Contraloría Municipal de Barrancabermeja implementa de manera articulada instrumentos como el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, las estrategias de fortalecimiento del Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al fortalecimiento de la capacidad institucional y al mejoramiento continuo del desempeño.

Durante la vigencia 2025, la Contraloría Municipal de Barrancabermeja adelantó acciones orientadas a la organización y fortalecimiento de su planta de personal, en el marco de los lineamientos vigentes sobre empleo público y gestión del talento humano. Para la vigencia 2026, se establece necesario continuar con los procesos de provisión de empleos, priorizando el cierre de brechas identificadas y la consolidación de un equipo humano competente, con el fin de garantizar el cumplimiento eficaz de las funciones de vigilancia y control fiscal y de las metas institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional.

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small> NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 icontec ISO 9001 SC 4100-1
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	PÁGINA 6 de 17	

2. OBJETIVOS



En articulación con el **Plan Estratégico Institucional**, el **Plan Estratégico de Talento Humano** y el **Plan de Acción Institucional**, el **Plan Anual de Vacantes de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja** tiene como finalidad asegurar la disponibilidad oportuna de talento humano idóneo y competente para el cumplimiento de la misión constitucional de vigilancia y control fiscal de los recursos públicos del orden municipal.

2.1 Objetivo General

Definir y ejecutar estrategias de planeación anual, técnica y presupuestal que permitan establecer la disponibilidad de personal con las competencias requeridas para el adecuado desempeño de los empleos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, así como desarrollar de manera eficiente los procesos de provisión temporal de los empleos vacantes de carrera administrativa, en el marco del principio de mérito, la formalización del empleo público y la garantía de condiciones de equidad, dignidad y transparencia.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar y caracterizar las vacantes existentes y proyectadas en la planta de personal de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, de acuerdo con las necesidades del servicio y la carga laboral institucional.
- Definir los escenarios y mecanismos para la provisión de los empleos, conforme a la normatividad vigente en materia de empleo público y carrera administrativa.
- Establecer un plan de trabajo que permita la provisión eficiente y oportuna de la planta de empleos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, garantizando la continuidad del ejercicio del control fiscal.
- Articular el Plan Anual de Vacantes con los demás instrumentos de gestión del talento humano, en especial el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Institucional de Capacitación.

 <p>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</p> <p>NTC ISO 9001:2015</p>	<p>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS</p>	
<p>PÁGINA 7 de 17</p>		

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.

Es un instrumento de planeación del talento humano que permite identificar, organizar y gestionar las vacantes existentes y proyectadas en la planta de personal, garantizando la provisión oportuna de los empleos requeridos para el cumplimiento eficiente de la función constitucional de vigilancia y control fiscal.



Este plan se articula con el Plan Estratégico Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, constituyéndose en una herramienta clave para asegurar la continuidad del servicio público y la observancia del principio de mérito en la provisión de los empleos.

4. MARCO NORMATIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja se enmarca en el conjunto de disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulan el empleo público y la gestión del talento humano en el sector público, entre las cuales se destacan:

Ley 909 de 2004, artículo 15, literal b), que establece como una de las funciones de las entidades públicas la de elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, como insumo para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas públicas en materia de empleo público.

Decreto Ley 1960 de 2019, que regula la figura del encargo, disponiendo que, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre que acrediten los requisitos del empleo, posean las competencias

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small> NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	PÁGINA 8 de 17	



necesarias, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y cuenten con evaluación del desempeño sobresaliente. En ausencia de esta, el encargo recaerá en quienes obtengan las más altas calificaciones, conforme al sistema de evaluación vigente, y preferiblemente en el servidor que desempeñe el empleo inmediatamente inferior dentro de la planta de personal.

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en particular:

- Artículo 2.2.5.3.1, sobre la provisión de vacantes definitivas, el cual establece que los empleos de libre nombramiento y remoción se proveerán mediante nombramiento ordinario o encargo, y los empleos de carrera administrativa mediante el sistema de mérito, de conformidad con la Ley 909 de 2004.
- Artículo 2.2.5.3.3, relativo a la provisión de vacantes temporales, señalando que estas podrán ser provistas mediante encargo o nombramiento provisional, según corresponda, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales para el desempeño del empleo.
- Artículo 2.2.5.5.42, que regula el encargo en empleos de carrera administrativa, indicando que este se sujetará a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

Decreto 1499 de 2017, mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que incorpora el Plan Anual de Vacantes como uno de los instrumentos de la Dimensión Talento Humano.

Actos administrativos internos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, mediante los cuales se adoptan la planta de personal, el manual de funciones y competencias laborales y los procedimientos internos para la provisión transitoria de empleos, en concordancia con la normativa nacional vigente.

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	PÁGINA 9 de 17	

5. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para la vigencia 2026 se formula en atención a los lineamientos de planeación del talento humano establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, con el fin de garantizar una gestión estratégica, técnica y sostenible del recurso humano.

La metodología adoptada comprende el análisis integral de la planta de personal (necesidades y disponibilidad), medida de cobertura e identificación y la capacidad financiera institucional, para atender los requerimientos de personal, considerando las particularidades misionales de la Contraloría Municipal como órgano de control fiscal territorial.

5.1. Análisis de la Planta de Personal

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.

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.

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:



CONTRALORÍA MUNICIPAL
BARRANCABERMEJA

NTC ISO
9001:2015

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA



PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

PÁGINA 10 de 17



ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL																						
CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA																						
PLANTA ACTUAL						PROCESO		NATURAL EZA DEL CARGO			POR PENSIÓN			REQUISITOS		COMPETENCIAS						
Dependencia	Nº de Cargos	Denominación	Nivel	Código	Grado	Asignación básica	Estratégico	Misional	Apoio	Carreras Administrativas, Operativas y Remoción	Novedades	Fecha Promoción	Méritos de un año	Méritos de dos años	Méritos de tres años	Total por pensión	Perfil del	Estudio	Experiencia	Básicas	Combinadas	Complementarias
Despacho del Contralor	1	Contralor(s) Municipal	Directivo	010	3	\$ 18.214.842		x										- 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	Secretaría Asistencial Ejecutiva	Asistencial	425	5	\$ 2.883.572			x		x						0	x	Bachiller en cualquier modalidad.	Un (1) año de experiencia laboral.		x

Secretaría General	1	Secretaría General	Directivo	005	1	\$ 11.003.594		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	215	4	\$ 7.692.914			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	\$ 2.628.135			x		x							0	x	Bachiller en cualquier modalidad.	Un (1) año de experiencia laboral.			x

 <p>CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA</p> <p>NTC ISO 9001:2015</p>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	PÁGINA 12 de 17	

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 2026.

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 2026 se presentan las siguientes necesidades de personal de planta, representadas por las vacantes definitivas – ocupada provisionalidad:


	CARGO	DEPENDENCIA	VINCULACIÓN	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	BCA/BJA	1
2	Profesional universitario Código 219 Grado 04	DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA Funciones Abogado	Funcionario lo ocupa en provisionalidad	Vacancia Definitiva – Ocupado Provisionalidad	BCA/BJA	1
3	Técnico operativo Código 314 Grado 03	DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA Funciones Abogado	Funcionario lo ocupa en provisionalidad	Vacancia Definitiva – Ocupado Provisionalidad	BCA/BJA	1
4	Profesional universitario Código 219 Grado 04	DIRECCIÓN DE FISCALIZACIÓN	Funcionario lo ocupa en provisionalidad	Vacancia Definitiva – Ocupado Provisionalidad	BCA/BJA	2

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

Las vacantes representan el 27.77% del número de empleos autorizados para la entidad; es decir que la planta se encuentra provista en un 72.23%.

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

- ✓ 5 vacantes definitivas

 <p>CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA</p> <p>NTC ISO 9001:2015</p>	<p>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS</p>	<p>PÁGINA 14 de 17</p>	
---	---	-------------------------------	--

La entidad reporta un total de cinco (5) empleos de carrera administrativa que deben ser provistos mediante concursos de méritos, que corresponde al 27.77% de la planta de personal aprobada para la Contraloría Municipal de Barrancabermeja. Los cinco (5) 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 interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

5.3. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA:

De conformidad con la resolución No. 219 de fecha 29 de diciembre de 2025 “Por medio de la cual se detalla el presupuesto de gastos de funcionamiento la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para la vigencia fiscal 2026”, 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 2026, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

RUBRO	DESCRIPCION	APROPIACION
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	\$ 1.862.546.663,05
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	\$ 2.999.140,00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	\$ 83.411.262,00
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	\$ 56.733.166,00
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	\$ 181.014.024,00
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	\$ 86.886.732,00
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 240.313.580,00
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	\$ 168.138.786,00
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	\$ 20.000,00
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 85.436.697,00
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 10.018.641,00
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	\$ 64.077.522,00
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	\$ 10.679.587,00
2.1.1.01.02.008	Aportes a la ESAP	\$ 10.679.587,00
2.1.1.01.02.009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	\$ 21.359.174,00
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	\$ 133.226.322,00
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	\$ 10.000,00
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	\$ 10.806.317,00
2.1.7.01.01	Cesantías definitivas	\$ 159.741.113,00
2.1.7.01.02	Cesantías parciales	\$ 100.417.062,00
TOTAL		\$ 3.288.515.375,05



5.4. MEDIDAS DE COBERTURA E IDENTIFICACIÓN

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 Comisión de Carrera Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales CECAT las vacantes para la provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos conforme a lo dispuesto al Decreto Ley 409 de 2020.
- ✓ Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.

6. 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 Especial de carrera Administrativa de las Contralorías Territoriales, como órgano competente, dé inicio formal al proceso de

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small> NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	PÁGINA 16 de 17	

selección meritocrático para garantizar la provisión de los empleos mediante concurso de méritos, que quedaron en vacancia definitiva antes de la expedición del Decreto Ley 409 del 2020, dando de este modo cabal cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

7. 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 cinco vacancias definitivas, al presentarse dicha situación se procederá de la siguiente forma;

7.1 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.

7.2 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.

8. 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.

9. 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.

Aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Acta No. 01 del 29 de enero del 2026.


LINA DAYANNI CARVAJAL GUZMAN
Secretaría General


Proyecto: Sandra L. Oliveros G.
Profesional Externa - Contratista