



BARRANQUILLA.GOV.CO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA



ALCALDÍA DE **BARRANQUILLA**

INTRODUCCIÓN

El **Plan para la provisión de Recursos Humanos**, permite identificar la forma de provisión de los empleos, una vez se generen vacantes definitivas por cualquiera de las causales que establece la Ley 909 en su artículo 41, lo cual ayuda a la Entidad a detectar las necesidades de personal conforme con los requerimientos a corto, mediano y largo plazo, disponiendo del talento humano adecuado con las habilidades, conocimientos y experiencia idónea para suplir las necesidades de personal.

La Elaboración del **Plan Anual de vacantes**, va a permitir a la Entidad planear el proceso para proveer las vacantes originadas por las diferentes situaciones administrativas, bajo la elección del procedimiento adecuado. El **plan para la provisión de Recursos Humanos** facilita con el análisis de la planta tomar decisiones para proveer necesidades de personal y mantener equilibradas las dependencias para el buen desarrollo de sus funciones.

1. MARCO JURIDICO

- 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
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Ley 1960 de 2019

2. OBJETIVO

El plan de previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo alinear las estrategias de la Entidad con el recurso humano, para que estas sean cumplidas con el personal idóneo y con las competencias definidas para cada proceso.

3. DEFINICIÓN CONCEPTOS APLICABLES

Servicio activo. Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.

Licencia. el ARTÍCULO 2.2.5.5.3 del Decreto 648 de 2017, señala que las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

1. No remuneradas:
 - 1.2. Ordinaria.
 - 1.2. No remunerada para adelantar estudios
2. Remuneradas:
 - 2.1 Para actividades deportivas.
 - 2.2 Enfermedad.
 - 2.3 Maternidad.
 - 2.4 Paternidad.
 - 2.5 Luto.

Licencia ordinaria. ARTÍCULO 2.2.5.5.5 La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

Licencia no remunerada para adelantar estudios. ARTÍCULO 2.2.5.5.6 del Decreto 648 de 2017, La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

Licencia para actividades deportivas. ARTÍCULO 2.2.5.5.8 del Decreto 648 de 2017, La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Coldeportes", en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. ARTÍCULO 2.2.5.5.10 del Decreto 648 de 2017, Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Comisión. ARTÍCULO 2.2.5.5.21 del Decreto 648 de 2017, El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

Encargo. ARTÍCULO 2.2.5.5.41 del Decreto 648 de 2017, Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos

diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

4. PROVISIÓN DE VACANTES

Para proveer una vacante es necesario tener presente los siguientes aspectos:

- Análisis de la planta de personal actual
- Ubicación del cargo en la estructura organizacional y/o grupo funcional.
- Perfil de cada empleo: Funciones, Requisitos, Conocimientos y habilidades.
- Distribución de cargos por dependencias
- Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.
- Oferta pública en el SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4.1 VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2018 en su artículo 2.2.5.3.1, las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

4.2 VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

La Alcaldía Distrital de Barranquilla realizó el reporte de las vacantes definitivas de la Entidad, la cual corresponden de 354 cargos administrativos y 86 cargos pertenecientes al Cuerpo Oficial de Bomberos. Dentro de la etapa de planeación, se canceló el valor unitario por vacante de TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$3.500.000) para soportar los costos de la Convocatoria No. 2289 de 2022;

por lo tanto, los cargos serán provistos mediante el proceso meritocrático que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Inicialmente se ofertaron 357 vacantes de las cuales, 3 fueron retiradas por orden judicial.

Este proceso de convocatoria culminó las etapas de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por lo tanto, las vacantes definitivas de la Entidad se proveerán conforme con las listas de elegibles del proceso.

Mientras se lleva a cabo el proceso de selección, los empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva podrán proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 760 de 2005 y Decreto 1960 de 2019 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

La Alcaldía Distrital de Barranquilla en cumplimiento a lo establecido en la Constitución, Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2018, Circular Conjunta de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública 20191000000117 del 29 de julio de 2019, Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y Procedimiento interno MA-GH-P-004, definió procedimiento para para encargar a los funcionarios inscritos en carrera administrativa, en las vacantes existentes en la planta de personal.