



# **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Secretaría Distrital de Gestión Humana**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
2. MARCO JURIDICO.....	4
3. OBJETIVO.....	4
4. DEFINICIÓN CONCEPTOS APLICABLES .....	4
5. PROVISIÓN DE VACANTES .....	6
6. VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. ....	6
7. VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	6

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Vacantes de la Alcaldía de Barranquilla se concibe como una herramienta estratégica de gestión del talento humano, orientada a anticipar y administrar de manera ordenada las vacantes que se generan en la planta de personal, garantizando la continuidad en la prestación de los servicios a cargo del Distrito. En armonía con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, este instrumento proyectar los empleos necesarios, de acuerdo con los perfiles y requisitos establecidos en el manual de funciones, para atender las necesidades presentes y futuras de la administración distrital.

A través de este Plan se identifican las vacantes definitivas y las situaciones que pueden dar lugar a nuevas vacantes (retiros, traslados, reestructuraciones, creación o supresión de cargos), con el fin de prever las acciones de provisión mediante concursos de méritos, encargos u otras modalidades previstas en la normatividad vigente, evitando afectaciones al normal funcionamiento de las dependencias.

De esta manera, el Plan de Previsión de Vacantes se articula con la planificación institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reconociendo al talento humano como recurso fundamental para el cumplimiento de los objetivos, metas y resultados del Plan de Desarrollo Distrital y de los planes de acción de la Alcaldía de Barranquilla.

## 2. 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.
- Procedimiento encargos - Procedimiento interno MA-GH-P-004

## 3. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es alinear las estrategias institucionales de la Alcaldía de Barranquilla con su talento humano, asegurando la provisión oportuna de personal idóneo que posea las competencias requeridas para el cumplimiento eficiente de los procesos, metas y objetivos del Plan de Desarrollo Distrital.

## 4. 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 competencias 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.

## **5. 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.

## **6. 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.

## **7. 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.

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, hasta el vencimiento de éstas.

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.

Etapa	Descripción
1. Identificación de la necesidad	Definir los cargos a proveer por encargo, teniendo en cuenta las vacantes temporales y definitivas y las solicitudes de provisión de personal de las dependencias.
2. Estudio de la planta de personal	Identificación de los funcionarios de carrera administrativa titulares del cargo inmediatamente inferior que cumplan con los requisitos mínimos establecidos en la Ley 909 de 2004 y en el manual de funciones y competencias vigente, descendiendo progresivamente en la planta en caso de no existir aspirantes.
3. Publicación y divulgación de la revisión	Se divulga en la página web de la entidad y mediante un correo se socializa, el desarrollo del proceso y los resultados obtenidos del estudio de la planta. Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la publicación del informe se reciben las observaciones al estudio.
4. Notificación oficial a los funcionarios identificados	Se envía mensaje a los correos institucionales y personales registrados en la base de datos de la entidad, para que los funcionarios que aplican envíen su manifestación de interés al cargo, para lo cual tienen 2 días hábiles.
5. Evaluación de habilidades y competencias	aplicará a los interesados pruebas psicométricas para verificar el cumplimiento de habilidades y competencias.
6. Entrevista	En caso de existir pluralidad en los funcionarios que superen las pruebas sicométricas se realiza entrevista y se clasifica a los aspirantes en orden de mérito así: Resultado en las pruebas sicométricas (0.4) + Resultado en la evaluación anual de EDL en competencias (0.3) + Resultado de la entrevista (0.3).
7. Publicación de resultados	Se publica los resultados finales de los puntajes obtenidos por los aspirantes, identificando los funcionarios seleccionados para el cargo a proveer.