

REPÚBLICA DE COLOMBIA.



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS



AÑO
2025

Página 1 de 9



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Introducción y objetivos

La gestión del talento humano es un eje transversal en la planeación de la gestión pública y, por extensión, un factor determinante para el éxito de las instituciones estatales. Su propósito no se reduce únicamente a organizar el bienestar de los servidores públicos ni a desarrollar sus capacidades laborales: a través de una óptima administración del talento, se sientan las bases para garantizar la eficacia en la prestación del servicio público, alineándose con los fines esenciales del Estado y las metas constitucionales. En ese sentido, este **Plan de Previsión de Recursos Humanos** se conecta de forma directa con el mejoramiento continuo de las competencias de los colaboradores, al tiempo que propicia un entorno laboral saludable y productivo.

La planeación estratégica del talento humano adquiere así un papel central, no solo por su incidencia en la calidad del servicio, sino también porque permite anticiparse a los cambios y desafíos que enfrenta el sector público. Estos incluyen la adopción de herramientas digitales, la necesidad de profesionalización constante, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación a modelos de gestión más ágiles y orientados a resultados, tal como lo promueve la llamada **Nueva Gestión Pública (NGP)**. De este modo, la formulación de planes como el presente documento debe entenderse en el marco de la transformación que exige el entorno global, donde la innovación y la flexibilidad son clave para responder con oportunidad y calidad a las demandas ciudadanas.

En coherencia con lo anterior, la planeación institucional —que integra políticas y objetivos— requiere contar con un **Plan de Previsión de Recursos Humanos** que articule las prioridades de la entidad con la disponibilidad y proyección de sus empleos. Este ejercicio cobra relevancia en el sistema de gestión de calidad vigente, sustentado en la norma ISO 9001, el cual demanda el establecimiento de indicadores y mediciones claras para evaluar los resultados obtenidos. Sin una planeación robusta, la entidad correría el riesgo de incurrir en acciones imprecisas, dificultando el cumplimiento de su misión y la satisfacción de los ciudadanos.

En el marco de este plan, se utilizarán métricas actualizadas y un análisis detallado del estado del talento humano. Estos insumos se conectarán directamente con las metas estratégicas definidas por la organización en su **Plan Estratégico de Talento Humano 2025**, a fin de asegurar la coherencia y la sinergia entre ambos documentos. Así mismo, se incorporarán consideraciones sobre transformación digital, competencias blandas e iniciativas de innovación, elementos que han demostrado ser cruciales para una administración pública moderna e inclusiva. Solo mediante una visión integral, que abarque desde la atracción de personal idóneo hasta la formación continua y el desarrollo de un entorno de bienestar, se logrará una gestión efectiva.

Por ende, el propósito principal de este **Plan de Previsión de Recursos Humanos** es brindar un mapa detallado de las necesidades de personal y de las acciones destinadas a cubrirlas de manera oportuna y eficiente. Se busca garantizar que cada empleo sea ocupado por servidores competentes y comprometidos, reforzando la misión institucional y potenciando la creación de valor público. Finalmente, este documento contempla la estimación de costos asociados,



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

con miras a asegurar la sostenibilidad financiera de las iniciativas propuestas y, de esta manera, alinear la disponibilidad presupuestal con el fortalecimiento de las capacidades y el bienestar del equipo humano. Con ello, la entidad afianza su compromiso de proveer servicios de calidad a la ciudadanía y de elevar permanentemente sus estándares de gestión.

Marco normativo y metodología

El fundamento de todas las actuaciones del estado es el mandato constitucional, para el caso del servicio público entre otros encontramos principalmente el capítulo segundo del título quinto, en desarrollo de estos mandatos constitucionales en especial lo del artículo 122 y 125 la ley 909 de 2004 al respecto de manera específica el artículo 17 de la mencionada ley manifiesta:

“ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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.”

En desarrollo de esto el gobierno compilo en el decreto 1083 de 2015 toda la regulación de las relaciones laborales de la administración y se incluyeron elementos especiales relacionados con la planeación de los procesos de talento humano.

Por otro lado, el presente proceso de planeación se estructura también bajo el mandato del decreto 2482 de 2012 y el decreto 612 de 2018 que específicamente manifiesta:

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

- 1....
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. ...



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.”

El presente plan se diseña utilizando las directrices técnicas desarrolladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, en base a estos lineamientos las etapas definidas para el plan son: Análisis de necesidades de personal, Análisis de disponibilidad de personal, identificación de las fuentes de personal y costos asociados al personal de la entidad.

Los encargados de suministrar esta información son: el área de recursos humanos respecto a la situación actual de la planta de personal y su gestión durante el periodo anterior a esta planeación, y el área financiera respecto a los costos asociados a los gastos de personal, así como la proyección para el año 2025.

Respecto a las medidas de previsión de las necesidades de recursos humanos las mismas se separan en medidas internas y medidas externas, las medidas internas consiste en suplir las necesidades sin acudir a fuentes externas a la entidad algunas de estas medidas son: Reubicación de personal, gestión correcta de situaciones administrativas, capacitación y formación para habilitar servidores activos para ocupar roles o funciones donde exista necesidad; por otro lado las medidas externas corresponde a la forma de suplir las necesidades utilizando fuentes externas a la entidad cuando estas últimas no sean suficientes, algunas medidas de este tipo son: ingreso de nuevos servidores surtiendo el trámite necesario y utilización de otros mecanismos para suplir la necesidad.

Desarrollo del plan

1. Análisis de la planta de personal actual.

1.1 Analisis gobal de la planta:

El Concejo Distrital de Barranquilla desarrolla sus actividades desde las instalaciones ubicadas en la Calle 38 #45-01, contando con una fuerza laboral compuesta por aproximadamente cuarenta y cuatro (44) funcionarios de planta y alrededor de setenta (70) contratistas, cifra que puede variar en función de las necesidades operativas y de los proyectos en curso. Esta dinámica, que combina personal de planta y personal por prestación de servicios, responde a la complejidad y el alcance de las competencias institucionales, permitiendo al Concejo adaptarse con flexibilidad a los retos de la gestión pública local.

No obstante, desde la perspectiva de previsión de recursos humanos, la presencia de un número significativo de contratistas plantea desafíos específicos. Por un lado, exige un **monitoreo constante de la disponibilidad de personal** para asegurar la continuidad en los procesos misionales y administrativos. Por otro lado, demanda un análisis sistemático de la **eventual cobertura de vacantes** que pudiera requerir la entidad, teniendo en cuenta que algunos roles esenciales podrían cubrirse de manera temporal, mientras que otros exigen la permanencia y especialización de servidores de carrera.



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

En este sentido, resulta estratégico **integrar la perspectiva de los contratistas** dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos, pues su participación y desempeño inciden de manera directa en la capacidad institucional de cumplir con los objetivos propuestos. Así, al igual que con el personal de planta, se deben considerar factores como el **perfil de competencias**, la **disponibilidad presupuestal**, la **proyección de vacantes** y el **cumplimiento de requisitos legales** a la hora de estructurar planes de formación, ascenso o selección.

Para lograr una integración efectiva, el Concejo Distrital de Barranquilla requiere de **protocolos claros** que, más allá de la contratación por prestación de servicios, contemplen la posibilidad de transición a empleos de carrera o la búsqueda de nuevos perfiles cuando las necesidades institucionales así lo exijan. De esta manera, se garantiza que el talento humano disponible—sea de planta o contratista—cuenta con las herramientas y oportunidades necesarias para responder a los requerimientos de cada cargo y, al mismo tiempo, se preserva la calidad del servicio público ofrecido a la ciudadanía.

En lo que respecta al análisis de la **composición sociodemográfica y funcional** de esta heterogénea fuerza laboral, se han identificado diversos elementos que impactan directamente en la planificación de los recursos humanos:

1.1.1. Diversidad de Perfiles y Funciones

La planta de personal y los contratistas abarcan roles administrativos, técnicos y operativos, cada uno con requisitos específicos de formación y experiencia. Esto obliga a diseñar estrategias de reclutamiento y selección que se ajusten a las exigencias de cada puesto y a las competencias requeridas.

1.1.2. Flexibilidad y Variabilidad Contractual

La fluctuación en el número de contratistas, asociada a la naturaleza de los proyectos, impone la necesidad de una **planeación dinámica** que permita identificar brechas de capacidad y prever la apertura o cierre de vacantes con base en las prioridades institucionales.

1.1.3. Desarrollo de Competencias Internas

La posibilidad de que personal contratista transite a empleos de carrera o supla temporalmente puestos vacantes hace necesaria la definición de planes de capacitación y evaluación de desempeño transversales. Estos planes deben diseñarse para promover la adaptación rápida de los colaboradores a nuevas funciones, garantizando así la continuidad y la calidad en el servicio.

1.1.4. Proyección y Sucesión

Es importante contar con una **estrategia de sucesión** tanto para el personal de planta próximo al retiro como para la atención de vacantes de cargos estratégicos que puedan quedar libres. La alta dependencia de personal contratista también debe considerarse a la hora de proyectar la necesidad de nuevos perfiles o el fortalecimiento de los existentes.



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Para operacionalizar estos objetivos, se prevé la inclusión de lineamientos específicos en la fase de **análisis de vacantes** que tengan en cuenta las competencias y la disponibilidad de los contratistas, sin desatender las demandas propias de la planta permanente. Asimismo, la evaluación constante de la composición demográfica y profesional del equipo permitirá actualizar periódicamente el plan de previsión, asegurando la adecuada cobertura de cargos y la optimización de los recursos humanos.

En definitiva, la **heterogeneidad en la vinculación laboral** dentro del Concejo Distrital de Barranquilla no solo debe considerarse un reto, sino también una oportunidad para incorporar buenas prácticas de planeación de recursos humanos que fortalezcan la resiliencia institucional y garanticen el cumplimiento de la misión misional frente a las exigencias sociales y legales. A través de esta estrategia integral, se busca alinear el potencial del talento humano disponible con la consecución efectiva de los objetivos institucionales, reafirmando el compromiso de la entidad con la calidad y eficiencia del servicio público.

1.2 Disponibilidad de vacantes:

La planta actual del Concejo Distrital de Barranquilla se encuentra dentro de una única planta global de cargos ajustada a los requisitos del decreto 1083 de 2015 la ley 909 de 2004 entre otras, actualmente está compuesta por 44 empleos de carrera, libre nombramiento y remoción y de periodo, en los grados niveles: directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

1.3 Proyección retiros del servicio:

Actualmente se encuentran 2 servidores en posibilidad de retiro del servicio por cumplimiento de requisitos pensionales, sin embargo, este retiro dependerá de la voluntad del servidor al decidir retirarse, o el cumplimiento de la edad de retiro forzoso y además del éxito de su trámite pensional, los cargos ocupados por servidores en esta condición identificados por niveles son:

Nivel	Numero de cargos con proyección de retiro
Asistencial	2
Técnico	0
Profesional	0

La entidad cuenta con cero (0) empleos temporales, tampoco con otras plantas especiales o algún tipo de vinculo especial.

2. Diagnóstico de las necesidades de personal.

Luego de analizada la planta de personal encontramos que todos los cargos se encuentran ocupados, y que además dicha ocupación es realizada por servidores que cumplen con los requisitos para desempeñar su rol dentro de la entidad, sin embargo tomando en cuenta la



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

existencia de dos cargos de periodo fijo, para los cuales su periodo termina el 31 de diciembre, se deben hacer consideraciones al respecto en el apartado de previsión, así también se considerara el plan de retiros con el objeto de tener esta eventualidad cubierta.

Por otro lado, existe la posibilidad de retiro del servicio por obtener la pensión, en estos casos, se establece una ruta de actuación: establecimiento de vacancia definitiva, definición del mecanismo para proveer la vacancia, estructuración del orden de provisión, creación y notificación de los actos necesarios, para estos casos no se requieren hacer previsiones financieras especiales.

3. Provisión del personal

3.1. Provisión de los empleos de periodo.

Por mandato constitucional y legal la escogencia de los futuros servidores que ocupan estos empleos se realiza mediante concurso de méritos, por tanto, la entidad debe precaver año a año esta eventualidad, para el presente año, se debe realizar el concurso adicionalmente las gestiones necesarias para darles posesión lo más pronto posible.

Por otro lado, al ser periodos anuales es necesario que la entidad durante la vigencia 2025 estructure el proceso de selección que le permitirá cumplir la contingencia para estos cargos en el año 2026.

3.2. Provisión de empleos vacantes por pensión o retiro forzoso.

Para este caso, el procedimiento corresponde a proveer mediante el uso de las herramientas de ley la vacancia definitiva, sea mediante encargo o nombramiento provisional, así como reportar la vacante mediante el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para a futuro, suplir la vacante con un empleado de carrera.

La estructuración del procedimiento se encuentra definido en la ley, sin embargo, la entidad utilizara el manual de funciones como insumo para definir el orden en el que se debe proveer el cargo, teniendo en cuenta los requisitos y la utilización de criterios de mérito, en los casos en que haya que escoger entre 2 o más personas en igualdad de condiciones, en todo caso, en cada caso se considerara dentro de la parte motiva de los actos administrativos la forma en que se realizó la provisión de la vacante.

4. Costos y racionalización del gasto

Los costos asociados a la gestión del talento humano de la entidad, que comprenden tanto los salarios y prestaciones de los servidores como la ejecución de todos los planes de acción, incluyendo los de bienestar, seguridad y salud en el trabajo se encuentran consignados en el presupuesto de la entidad, lo que indica que el Concejo Distrital de Barranquilla cuenta con la disponibilidad presupuestal para cubrir estos costos durante la vigencia 2025.



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

En razón a esto, no se requiere fijar otras contingencias ni planes de financiación dado que la planeación financiera del presupuesto necesario para cubrir las necesidades del talento humano ya se encuentra finalizada y tiene la vocación de cubrir todas las necesidades actuales y cualquier tipo de eventualidades que se presenten.

5. Transformación Digital e Innovación en la Gestión del Talento

Objetivo

Incorporar herramientas digitales y metodologías innovadoras en los procesos de previsión y gestión del talento, a fin de elevar la eficiencia, la transparencia y la adaptabilidad institucional, respondiendo con agilidad a los desafíos y demandas del entorno actual.

5.1. Competencias Digitales y Capacitación Continua

- **Diagnóstico de habilidades:** Realizar un mapeo de las competencias digitales existentes en el personal (tanto planta como contratistas), identificando brechas y necesidades de formación.
- **Formación especializada:** Diseñar un plan de capacitación continua en competencias digitales y en el uso de plataformas colaborativas (por ejemplo, gestión documental en la nube, herramientas de analítica de datos, ofimática avanzada).
- **Certificaciones y alianzas:** Fomentar la certificación del personal en áreas tecnológicas clave, a través de convenios con instituciones educativas o plataformas de e-learning.

5.2. Innovación Abierta y Participación Ciudadana

- **Plataformas de participación:** Emplear canales digitales que permitan recibir propuestas de mejora por parte de la ciudadanía y del equipo interno, fortaleciendo la cultura de transparencia y co-creación.

5.3. Gestión del Conocimiento

- **Bancos de talento y sucesión:** Crear repositorios digitales de competencias, planes de carrera y perfiles clave para anticipar la sustitución o incorporación de personal en cargos estratégicos.
- **Documentación sistemática:** Estandarizar los procedimientos y compartir las lecciones aprendidas en proyectos, facilitando la transferencia de conocimiento, especialmente ante retiros o terminaciones de contrato.
- **Mentorías cruzadas:** Incentivar la colaboración interáreas mediante un programa de mentoría y tutoría en competencias digitales y temáticas afines a la misión institucional.

5.4. Monitoreo y Evaluación de la Transformación Digital



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- **Indicadores de efectividad:** Definir métricas para evaluar el impacto de la adopción de tecnologías (por ejemplo, reducción de tiempos de respuesta en procesos de selección, nivel de automatización de tareas administrativas, número de colaboradores certificados).
- **Actualizaciones periódicas:** Revisar cada año el estado de implementación de las iniciativas digitales y de innovación, ajustando o reforzando las acciones según los resultados obtenidos.



ANDRES FELIPE ORTIZ HERNANDEZ.
Presidente.