

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026.



BARRANQUILLA

Adoptado Mediante Resolución 007 de Enero 2 de 2026

1. Introducción

La gestión del talento humano constituye un eje transversal de la planeación en la administración pública y un factor determinante para el cumplimiento de los fines esenciales del Estado. Su alcance no se limita al bienestar de los servidores públicos ni al fortalecimiento de sus capacidades individuales, sino que incide de manera directa en la eficacia, eficiencia y calidad de la prestación del servicio público, contribuyendo al logro de las metas institucionales y constitucionales.

En este contexto, la planeación estratégica del talento humano adquiere un papel fundamental, en la medida en que permite anticiparse a los cambios y desafíos propios del entorno institucional y del sector público en general. Aspectos como la transformación digital, la necesidad de actualización permanente de competencias, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la adopción de modelos de gestión orientados a resultados, propios de la Nueva Gestión Pública (NGP), exigen una gestión del recurso humano planificada, flexible y alineada con los objetivos estratégicos de la entidad.

En coherencia con lo anterior, la planeación institucional requiere contar con un Plan de Previsión de Recursos Humanos que articule las prioridades estratégicas de la entidad con la disponibilidad actual y futura de sus empleos. Este instrumento se enmarca dentro del Sistema de Gestión de la Calidad, sustentado en la norma ISO 9001, el cual demanda la definición de indicadores, mediciones y acciones orientadas al mejoramiento continuo. La ausencia de una planeación adecuada del talento humano podría derivar en acciones desarticuladas, afectando el cumplimiento de la misión institucional y la satisfacción de los ciudadanos.

Así mismo, el presente plan se fundamenta en el análisis del estado actual del talento humano y en la utilización de métricas actualizadas, las cuales se articulan con las metas definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026. De igual manera, incorpora consideraciones relacionadas con la transformación digital, el desarrollo de competencias blandas y la promoción de iniciativas de innovación, elementos indispensables para una administración pública moderna, eficiente e inclusiva.

2. Objetivos

Objetivo general

Establecer un Plan de Previsión de Recursos Humanos que permita identificar, proyectar y gestionar de manera oportuna y eficiente las necesidades de personal de la entidad, garantizando la disponibilidad de servidores competentes y comprometidos, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales, el Sistema de Gestión de la Calidad y la sostenibilidad financiera.

Objetivos específicos

- Analizar la situación actual del talento humano de la entidad, a partir de métricas e indicadores que permitan identificar brechas en capacidades, competencias y disponibilidad de personal.
- Proyectar las necesidades futuras de recursos humanos, considerando los retos asociados a la transformación digital, la innovación y la modernización de la gestión pública.
- Articular el Plan de Previsión de Recursos Humanos con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, asegurando coherencia y alineación entre ambos instrumentos de planeación.
- Definir acciones orientadas a la atracción, desarrollo, formación y retención del talento humano, promoviendo un entorno laboral saludable y productivo.
- Estimar los costos asociados a la implementación del plan, con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera y la adecuada alineación entre la disponibilidad presupuestal y las necesidades de personal.
- Contribuir al fortalecimiento de la calidad del servicio público y a la generación de valor público, mediante una gestión integral y estratégica del talento humano.

Marco normativo y metodología

La gestión del talento humano en la entidad se fundamenta en el mandato constitucional que regula el ejercicio de la función pública. En particular, los artículos 122 y 125 de la Constitución Política de Colombia establecen los principios que orientan la creación de los empleos públicos, su provisión y el acceso a la función pública con base en el mérito, la legalidad y la eficiencia, pilares esenciales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En desarrollo de estos postulados, la **Ley 909 de 2004** regula el sistema de empleo público y la gestión del talento humano en las entidades del Estado, disponiendo en su **artículo 17** la obligación de elaborar y actualizar anualmente los **Planes de Previsión de Recursos Humanos**, como instrumentos de planeación que permiten anticipar y gestionar las necesidades presentes y futuras de personal, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales.

De igual manera, el **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, compila y desarrolla la normativa aplicable a las relaciones laborales en la administración pública, incorporando disposiciones específicas sobre la planeación del talento humano, la gestión del empleo público y su articulación con la planeación institucional, en consonancia con los principios del MIPG.

En el marco del fortalecimiento de la gestión institucional, el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, actualizado mediante el **Decreto 1499 de 2017**, establece la **Dimensión Talento Humano** como un eje estratégico orientado a fortalecer las capacidades de los servidores públicos, promover su desarrollo integral y garantizar que la entidad cuente con el talento idóneo para el cumplimiento de su misión. En este sentido, la previsión de recursos humanos se constituye en un instrumento clave para la planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua

de dicha dimensión, bajo el enfoque del ciclo **Planear – Hacer – Verificar – Actuar (PHVA)**.

Así mismo, el **Decreto 612 de 2018**, que adiciona el Decreto 1083 de 2015, establece la obligatoriedad de integrar los planes institucionales y estratégicos al **Plan de Acción anual**, incluyendo el **Plan Anual de Vacantes**, el cual se articula directamente con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, garantizando la coherencia entre la planeación del talento humano, la planeación estratégica y la planeación presupuestal de la entidad.

En este contexto, el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos se formula conforme a las **directrices técnicas y lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**, estructurándose a partir de una metodología que comprende las siguientes etapas:

- **Análisis de las necesidades de personal**, en función de los objetivos estratégicos y los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad.
- **Análisis de la disponibilidad actual del talento humano**, considerando la planta de personal, las competencias existentes y las situaciones administrativas vigentes.
- **Identificación de las fuentes de provisión del talento humano**, tanto internas como externas, en armonía con la normatividad del empleo público.
- **Estimación de los costos asociados al personal**, asegurando la alineación con la planeación presupuestal y la sostenibilidad financiera.

La información necesaria para el desarrollo de este plan es suministrada, de una parte, por el **área de Talento Humano**, responsable de consolidar la información relacionada con la planta de personal, la gestión del talento y los resultados del período inmediatamente anterior, y de otra, por el **área financiera**, encargada de aportar la información sobre los costos asociados a los gastos de personal y su proyección para la vigencia 2026, en coherencia con el Marco de Gasto de Mediano Plazo y el presupuesto institucional.

Finalmente, en concordancia con la **Dimensión Talento Humano del MIPG**, las medidas de previsión de las necesidades de recursos humanos se clasifican en **medidas internas y medidas externas**. Las **medidas internas** están orientadas al fortalecimiento y aprovechamiento del talento existente, mediante acciones como la reubicación de personal, la adecuada gestión de las situaciones administrativas, la capacitación y la formación para el desarrollo de competencias y la movilidad interna. Por su parte, las **medidas externas** corresponden a los mecanismos de provisión del empleo público cuando las alternativas internas resultan insuficientes, tales como el ingreso de nuevos servidores públicos a través de los procedimientos legalmente establecidos y la utilización de otros mecanismos de provisión permitidos por la normativa vigente, asegurando en todo momento el principio del mérito y la transparencia.

Desarrollo del plan

1. Análisis de la planta de personal actual.

1.1 Análisis global de la planta de personal.

El Concejo Distrital de Barranquilla desarrolla sus funciones institucionales desde las instalaciones ubicadas en la Calle 38 No. 45-01, y cuenta con una fuerza laboral conformada, de manera aproximada, por **cuarenta y cuatro (44) servidores públicos de planta** y **setenta (70) contratistas por prestación de servicios**, cifra que puede variar de acuerdo con las necesidades operativas, misionales y los proyectos estratégicos en ejecución durante cada vigencia.

Esta configuración mixta de talento humano —integrada por personal de planta y contratistas— responde a la naturaleza, complejidad y alcance de las competencias asignadas al Concejo Distrital, y le permite a la entidad mantener niveles de flexibilidad administrativa para atender oportunamente los retos de la gestión pública territorial. No obstante, desde la perspectiva de la **previsión de recursos humanos**, dicha composición exige un análisis integral que permita garantizar la continuidad, estabilidad y calidad en la prestación del servicio público.

En particular, la participación significativa de contratistas plantea desafíos específicos para la planeación del talento humano. Por una parte, requiere un **seguimiento permanente a la disponibilidad del personal**, con el fin de mitigar riesgos asociados a la rotación, la finalización de contratos y la posible afectación de los procesos misionales y de apoyo. Por otra parte, demanda un **análisis sistemático de la cobertura de vacantes y de las necesidades estructurales de personal**, considerando que algunos roles pueden atenderse de manera temporal, mientras que otros requieren permanencia, especialización y acumulación de conocimiento institucional, propios de los empleos de planta.

En este contexto, resulta estratégico **incorporar la perspectiva del personal contratado dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos**, en la medida en que su desempeño incide directamente en la capacidad institucional para alcanzar los objetivos estratégicos. En consecuencia, al igual que con el personal de planta, deben analizarse variables como los perfiles de competencias requeridos, la disponibilidad presupuestal, la proyección de vacantes, la duración de las necesidades del servicio y el cumplimiento de los requisitos legales, con el fin de orientar decisiones relacionadas con procesos de formación, fortalecimiento de capacidades, provisión de empleos o rediseño organizacional.

Para lograr una integración efectiva del talento humano, el Concejo Distrital de Barranquilla requiere la definición y aplicación de **lineamientos y protocolos claros**, que permitan evaluar, más allá de la contratación por prestación de servicios, la pertinencia de fortalecer la planta de personal, promover la provisión de empleos de carrera administrativa o identificar nuevos perfiles cuando las necesidades institucionales así lo demanden. Este enfoque se alinea con la **Dimensión Talento Humano del MIPG**, la cual promueve el desarrollo de capacidades, la gestión estratégica del personal y la sostenibilidad del conocimiento organizacional.

Finalmente, en lo que respecta al análisis de la **composición sociodemográfica y funcional** de esta fuerza laboral, se han identificado diversos elementos que inciden directamente en la planificación del recurso humano, tales como la distribución por niveles jerárquicos, tipos de vinculación, perfiles profesionales, competencias críticas, experiencia institucional y proyección de vacantes, los cuales constituyen insumos clave para la toma de decisiones en materia de previsión y fortalecimiento del talento humano.

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 fundamental contar con una **estrategia de sucesión y relevo generacional**, orientada tanto al personal de planta próximo al retiro como a la atención oportuna de vacantes en **cargos estratégicos** cuya desocupación pueda afectar la continuidad de los procesos misionales y de apoyo. De igual manera, la **alta dependencia de personal contratado por prestación de servicios** debe ser considerada de manera sistemática en la proyección de necesidades de talento humano, a fin de evaluar la pertinencia de incorporar nuevos perfiles a la planta permanente o fortalecer las competencias del talento humano existente.

Para la **operacionalización de estos objetivos**, se prevé la incorporación de **lineamientos específicos en la fase de análisis y gestión de vacantes**, que permitan valorar de manera integral las competencias, la experiencia y la disponibilidad del personal contratista, sin desconocer las necesidades estructurales y permanentes de la planta de personal. Este enfoque busca asegurar la continuidad del conocimiento institucional, mitigar riesgos asociados a la rotación

del personal y fortalecer la capacidad operativa de la entidad, en coherencia con los principios del mérito y la eficiencia administrativa.

Así mismo, la **evaluación periódica de la composición demográfica, profesional y funcional del talento humano** se constituye en un insumo clave para la actualización permanente del Plan de Previsión de Recursos Humanos. Este ejercicio permitirá anticipar escenarios de retiro, identificar brechas de competencias y ajustar las estrategias de provisión y desarrollo del talento, garantizando una cobertura adecuada de los cargos y la optimización del recurso humano disponible.

En conclusión, la **heterogeneidad en las formas de vinculación laboral** del Concejo Distrital de Barranquilla no debe entenderse únicamente como un desafío, sino también como una **oportunidad para fortalecer la planeación estratégica del talento humano**, incorporar buenas prácticas de gestión y aumentar la resiliencia institucional. A través de una estrategia integral de previsión, se busca alinear el potencial del talento humano disponible con el logro de los objetivos institucionales, reafirmando el compromiso de la entidad con la **calidad, eficiencia y continuidad del servicio público**, en atención a las exigencias sociales, legales y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

1.2 Disponibilidad de vacantes:

La planta de personal del Concejo Distrital de Barranquilla corresponde a una **planta global de empleos**, estructurada y administrada conforme a lo dispuesto en la **Ley 909 de 2004**, el **Decreto 1083 de 2015** y las demás normas que regulan el empleo público. Actualmente, dicha planta está conformada por **cuarenta y cuatro (44) empleos**, clasificados en cargos de **carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y de período**, distribuidos en los **niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial**.

1.3 Proyección retiros del servicio:

Actualmente se encuentran 1 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	1
Técnico	0
Profesional	0

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 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 provisiones 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 2026 estructure el proceso de selección que le permitirá cumplir la contingencia para estos cargos en el año 2026.

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 2026.

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

- **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.

MAURICIO VILLAFANEZ JABBA
Presidente.