

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

# 2 0 2 4



**ALCALDÍA DE SANTA MARTA**  
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

[www.santamarta.gov.co](http://www.santamarta.gov.co)



## Tabla de contenidos

INTRODUCCIÓN .....	2
1. OBJETIVO GENERAL .....	3
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
2. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	3
3. MARCO NORMATIVO .....	4
4. ANÁLISIS DE LA PLANTA .....	5
PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	10
Metodología de la Provisión.....	10
Proceso de Selección .....	10
Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción .....	10
Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa .....	10
Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo .....	11
Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad.....	11
Plazo estimado para la provisión de los empleos vacantes. ....	11
Viabilidad Presupuestal .....	12



## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

*"... 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."*



## 1. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de Alcaldía Distrital de Santa Marta, tiene por objetivo identificar, actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, para establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos, para el logro de las metas organizacionales.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Proveer el talento humano de acuerdo a las necesidades de la planta de personal de cada área.
- b. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de acuerdo a la naturaleza del empleo y tipo de vacancia.
- c. Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- d. Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad.

## 2. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente plan debe estar articulado con el plan anual de vacantes ya que es necesario programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal, los cuales deben proveerse para garantizar la adecuada prestación de los servicios de la entidad.

El plan se establece con el propósito de contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y el fortalecimiento de la gestión administrativa

La Ley 909 de 2004 señala que las entidades deben elaborar los planes anuales de previsión de recursos humanos y vacantes teniendo en cuenta las necesidades actuales y futuras, la identificación y modalidades para cubrirlas y la estimación de los costos.

El proceso de planeación de recursos humanos debe ser una práctica permanente y guardar una estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de tal forma que se contemple la vinculación de nuevos servidores públicos, así como la capacitación, la calidad de vida laboral, evaluación del desempeño, y en general todas las actividades tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado, culminando con un adecuado proceso de desvinculación.



### 3. MARCO NORMATIVO

El referente normativo sobre el cual se basa el presente plan de previsión de recursos humanos es el siguiente:

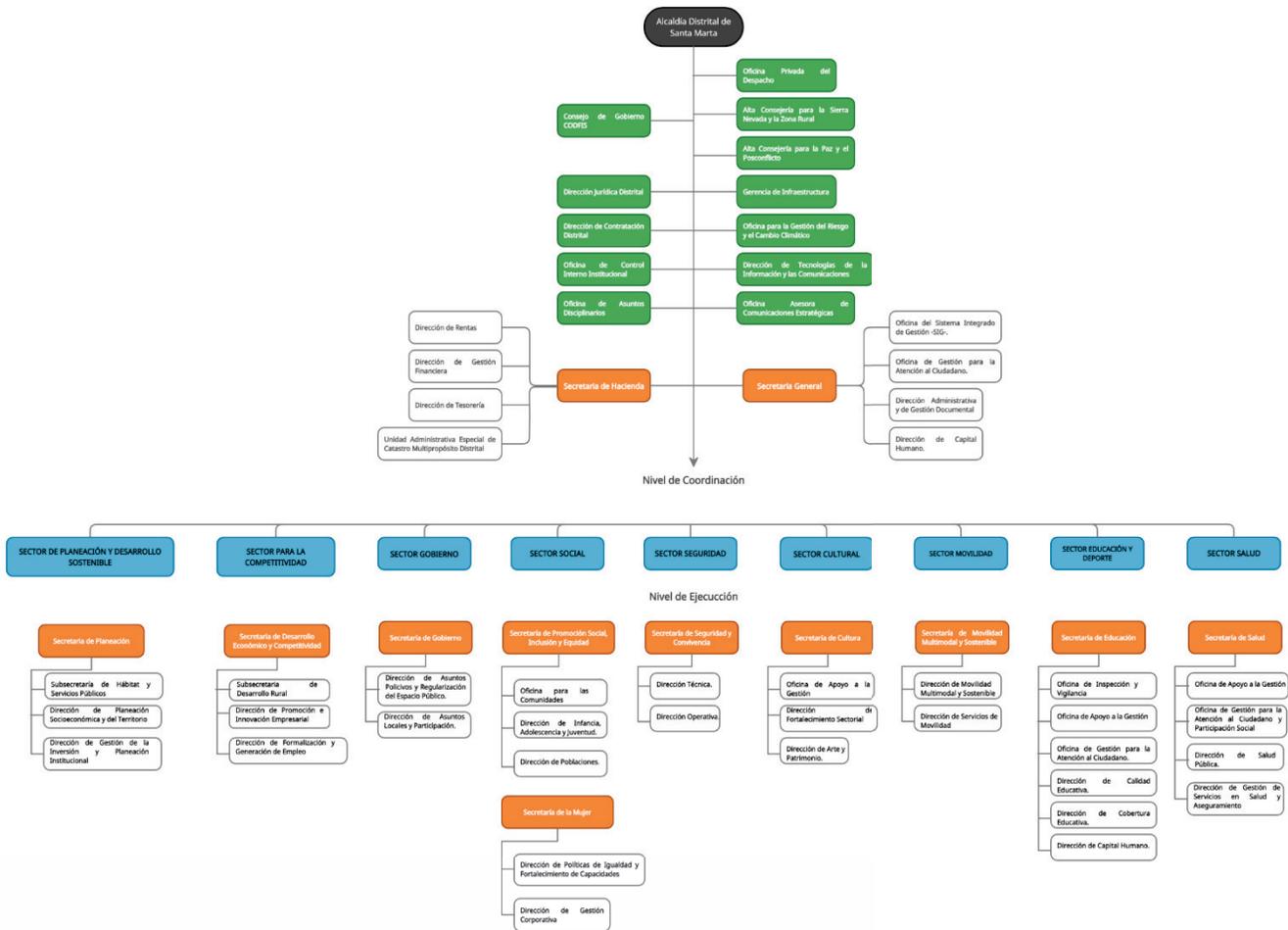
- LEY 909 DE 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- DECRETO 1083 DE 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”.
- DECRETO 648 DE 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- DECRETO 612 DE 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” y adiciona el Decreto 1083 de 2015”.



## 4. ANÁLISIS DE LA PLANTA

La Alcaldía Distrital de Santa Marta en el año 2016 y 2017, mediante el Decreto 312 del 29/12/2016, adicionado mediante Decreto 220 de 2020, determinó la estructura, organización y funcionamiento de la administración del Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta

### ESTRUCTURA INTERNA DE LA ALCALDÍA





La Alcaldía Distrital de Santa Marta estableció la planta de cargos mediante Decreto 313 del 29 de diciembre de 2016, modificado por el Decreto 202 del 18 de septiembre de 2017 y el Decreto 221 de 2.020 de trescientos setenta (370) empleos permanentes discriminados de la siguiente manera: Cuarenta (40) empleos adscritos al Despacho del Alcalde y Trescientos treinta (330) adscritos a la Planta Global.

Para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, la entidad cuenta con la siguiente planta de cargos

DESPACHO DEL ALCALDE			
NUMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	ALCALDE DISTRITAL	005	
1	ASESOR	105	04
3	ASESOR	105	02
3	ALCALDE LOCAL	030	01
1	LÍDER DE PROGRAMA	206	06
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
2	TÉCNICO OPERATIVO	314	01
4	TÉCNICO OPERATIVO	314	02
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	05
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
1	CONDUCTOR	480	04
1	AYUDANTE	472	03
<b>40</b>	<b>TOTAL PLANTA DESPACHO</b>		

PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
NUMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
12	SECRETARIO DE DESPACHO	020	06
2	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	04
3	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05
27	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	02
2	JEFE DE OFICINA	006	04
2	JEFE DE OFICINA	006	03
1	GERENTE	039	04
11	JEFE DE OFICINA	006	02
<b>60</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>		



NIVEL ASESOR			
NUMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	05
<b>1</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL ASESOR</b>		

NIVEL PROFESIONAL			
NUMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
2	COMISARIO DE FAMILIA	202	05
18	LÍDER DE PROGRAMA	206	06
16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05
15	INSPECTOR DE POLICÍA URBANO	234	03
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
33	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
27	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
<b>140</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>		

NIVEL TÉCNICO			
NUMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
4	INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	306	04
3	INSPECTOR DE TRANSITO Y TRANSPORTE	312	05
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	05
4	TÉCNICO OPERATIVO	314	04
18	TÉCNICO OPERATIVO	314	03
30	TÉCNICO OPERATIVO	314	02
10	TÉCNICO OPERATIVO	314	01
6	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01
<b>76</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO</b>		

NIVEL ASISTENCIAL			
NUMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
37	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
1	SECRETARIO	440	06
<b>53</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>		
<b>370</b>	<b>TOTAL PLANTA DESPACHO Y PLANTA GLOBAL</b>		



Igualmente cuenta con una planta temporal en la Secretaría de Movilidad y Sostenible, establecida por el Decreto No. 332 de 2017, modificada por el Decreto 246 de 2022, discriminada, así:

PLANTA TEMPORAL			
NUMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
3	TÉCNICO OPERATIVO DE TRÁNSITO	339	06
24	AGENTE DE TRANSITO	340	05
27	TOTAL		

Con corte 31 de diciembre de 2023 la planta permanente y Temporal presentaba la siguiente caracterización:

PLANTA	PERMANENTE																		Total Planta Permanente
	NIVEL				DIRECTIVO			ASESOR			PROFESIONAL			TÉCNICO		ASISTENCIAL		OTRO NIVEL	
Naturaleza del Empleo	EP	LNR	PF	C	LNR	PF	C	LNR	PF	C	LNR	C	LNR	C	LNR	PF	C		
	1	62	1	-	5	-	-	13	-	140	7	76	12	53	-	-	-	370	

TEMPORAL							Total Planta Temporal	Total Planta Trabajadores Oficiales	Total Planta Trabajadores Privados	PLANTA TOTAL
DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	OTRO NIVEL					
-	-	-	27	-	-		27	-	-	397

EP: Elección Popular

LNR: Libre Nombramiento y Remoción

PF: Periodo Fijo

C: Carrera Administrativa

En el mes de diciembre de 2023 se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, en el cual se pudo verificar que el nivel de provisión de la planta de la Entidad, con corte a 31 de diciembre de 2023, es de **303**

NIVEL	No DE CARGOS	HOMBRES	MUJERES	VACANTES
Directivo	64	23	25	16
Asesor	5	4	1	0
Profesional	153	62	73	18
Técnico	83	26	35	22
Asistencial	65	21	33	11

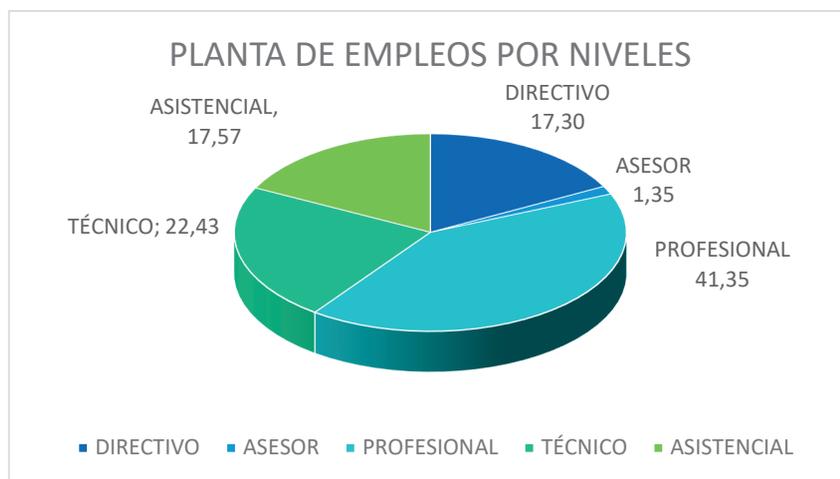


## EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES POR NIVEL

PLANTA PERMANENTE - DICIEMBRE 31 2023				PLANTA TEMPORAL – DICIEMBRE 31 2023			
CARGOS				CARGOS			
NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL	NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	48	16	64	DIRECTIVO	0	0	0
ASESOR	5	0	5	ASESOR	0	0	0
PROFESIONAL	135	18	153	PROFESIONAL	0	0	0
TÉCNICO	61	22	83	TÉCNICO	27	0	27
ASISTENCIAL	54	11	65	ASISTENCIAL	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>303</b>	<b>67</b>	<b>370</b>	<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>27</b>

De acuerdo con el nivel jerárquico, la composición de la planta es la siguiente:

NIVEL JERÁRQUICO	No. TOTAL DE CARGOS
DIRECTIVO	64
ASESOR	5
PROFESIONAL	153
TÉCNICO	83
ASISTENCIAL	65
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>





## PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.

### Metodología de la Provisión

La Secretaría General y la Dirección de Capital Humano llevarán el control permanente de los empleos vacantes de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, de conformidad con lo estipulado en la 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”.

### Proceso de Selección

Cuando se presenten vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, en provisionalidad, o por el tiempo de creación del empleo temporal.

### Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

### Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa

La Alcaldía Distrital de Santa Marta efectuó el reporte en la OPEC de las vacantes definitivas, a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, para lo cual cargó en el SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad) doscientos catorce (214) vacantes, para cubrir la vacancia definitiva de 125 empleos discriminados como se observa en la siguiente tabla:

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES
ASISTENCIAL	4	43
PROFESIONAL	87	121
TÉCNICO	34	50
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>214</b>

El concurso de méritos fue convocado mediante Acuerdo No. 20181000008216 del 07/12/2018, modificada por el Acuerdo No. 0038 del 27/02/2020. Surtidas todas las etapas del proceso, la



Alcaldía se encuentra en la etapa de provisión de los cargos en periodo de prueba, de conformidad con las listas de elegibles expedidas por la CNSC,

RESUMEN ESTADO A DICIEMBRE 2023 - PROCESO DE SELECCIÓN No 910 DE 2018 - MUNICIPIOS PRIORIZADOS POR EL POST CONFLICTO (MUNICIPIOS DE 1a A 4a CATEGORÍA)	
ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA	
FIRMEZA	213
SIN FIRMEZA	1
NOMBRAMIENTOS	149
EN PROCESO	64
POSESIÓN	58
PRORROGAS	18
DEROGATORIAS	7
NO ACEPTAN CARGO	1

### Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo

Cuando se surta el proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa, sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles se procederá a realizar el proceso de convocatoria interna de encargo para servidores de carrera administrativa.

Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

### Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida, una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, procederá el profesional de la Dirección de Capital Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de las entrevistas, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

### Plazo estimado para la provisión de los empleos vacantes.



De acuerdo con el tipo de vinculación los tiempos estimados para la provisión de las vacantes será la siguiente:

Tipo de Cargo	Tipo de Vinculación	Tiempo
Carrera Administrativa	Periodo de Prueba	1 mes*
Carrera Administrativa	Encargo	2 meses**
Carrera Administrativa	Provisional	3 meses
Libre Nombramiento	Ordinario	2 meses

(\*) De acuerdo con las prórrogas solicitadas por los elegibles y autorizaciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil para el caso de los usos de listas de elegibles.

(\*\*) De acuerdo los términos previstos en los procesos de encargo.

### Viabilidad Presupuestal

Para la vigencia 2024, la Alcaldía Distrital de Santa Marta, de conformidad con el Presupuesto aprobado, cuenta con los recursos necesarios para los costos asociados al financiamiento de la entidad, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la entidad.