



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022



**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO**

**ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE
INDIAS**



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVO	4
4. DEFINICIONES	4
5. ANÁLISIS NECESIDADES DE PERSONAL	6
5.1. Identificación y Determinación de las Necesidades de Personal	6
5.2. Análisis de la Planta de Personal	7
6. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	11
6.1. Plan Anual de Vacantes	11
6.2. Posibles Vacantes Próximas por Edad de Jubilación	12
6.3. Valoración del personal actualmente vinculado, análisis de la disponibilidad de personal ..	13
6.4. Desarrollo de las Acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas – proyectos sobre futuros movimientos.	20
7. PASOS PARA VINCULAR PERSONAL EN PERIODO DE PRUEBA	20
7.1. Estimación De Los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto	21
8. CONCLUSIONES	21



1. INTRODUCCIÓN

La Dirección Administrativa del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales, toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario, con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la misión institucional.

Es así como la Alcaldía de Cartagena en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos para la planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública, presenta el Plan de Previsión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión al mes de enero de 2022.

El presente documento contiene la descripción y el análisis cuantitativo del talento humano, y el análisis de las medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

2. MARCO NORMATIVO

Es competencia del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, elaborar el Plan Nacional de Vacantes, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 909 de 2004 que establece:

"Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

(...)

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;"
(...).

El DAFP cuenta con un único insumo, el Plan de Vacantes de todas y cada una de las Entidades Estatales, es por ello, que viene implementando la herramienta conocida como SIGEP, a partir de la cual, desarrolla a profundidad lo contemplado en la Ley 909 de 2004, la cual en los artículos 15 y 17 señala:

"Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

(...)

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;(…)"

"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.*
- 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."*

3. OBJETIVO

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias mediante la aplicación de los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

4. DEFINICIONES

Concurso de Méritos: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso



de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

Evaluación de Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento en periodo de prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de legibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)



OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

Periodo de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

Pruebas: Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)

Reclutamiento: Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Registro Público de Carrera Administrativa: Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

Traslado: Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

5. ANÁLISIS NECESIDADES DE PERSONAL

5.1. Identificación y Determinación de las Necesidades de Personal

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por la Dirección Administrativa del Talento Humano, quien tiene a cargo los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.

5.2. Análisis de la Planta de Personal

El Decreto 1396 de 2021, por el cual se actualiza la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias establece una planta de personal global aprobada de 1076 cargos distribuidos como se muestran en la siguiente tabla

Cuadro N°1 Análisis de Planta

Nivel	Naturaleza del Empleo				Total
	Carrera	Elección Popular	LNR	Periodo Fijo	
Directivo		1	40	4	45
Asesor			42		42
Profesional	304		2		306
Técnico	343		1		344
Asistencial	310		29		339
Total	957	1	114	4	1076

Los 1076 cargos que hacen parte de la planta global de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias distribuidos en los niveles, directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, se detallan de la siguiente manera:

Cuadro N°2 Planta Global

DESPACHO DEL ALCALDE					
Denominación del empleo	Código	Grado	Nivel	No. Cargos	Naturaleza
Alcalde	5	63	Directivo	1	Elección Popular
Asesor	105	59	Asesor	7	LNR
Asesor	105	47	Asesor	10	LNR
Técnico Operativo	314	15	Técnico	1	LNR
Secretario Ejecutivo Despacho	438	23	Asistencial	1	LNR
Secretaria	440	13	Asistencial	2	LNR
SUBTOTAL CARGOS DESPACHO DEL ALCALDE				22	



PLANTA GLOBAL					
Denominación del empleo	Código	Grado	Nivel	No. Cargos	Naturaleza
Secretario de Despacho	20	61	Directivo	7	LNR
Director de Departamento Administrativo	55	61	Directivo	3	LNR
Tesorero Distrital	91	61	Directivo	1	LNR
Jefe Oficina Asesora (Jurídica)	115	59	Asesor	1	LNR
Jefe Oficina Asesora (Desastres)	115	59	Asesor	1	LNR
Director Administrativo	9	57	Directivo	3	LNR
Director de Escuela	28	57	Directivo	1	LNR
Subdirector de Departamento Administrativo (DADIS)	76	57	Directivo	1	LNR
Asesor (Servicios Públicos)	105	55	Asesor	1	LNR
Asesor (Tributario)	105	55	Asesor	1	LNR
Asesor (Impuestos)	105	55	Asesor	1	LNR
Asesor (Despacho Hacienda)	105	55	Asesor	1	LNR
Jefe de Oficina (Informática)	6	55	Directivo	1	LNR
Jefe de Oficina (Control Interno)	6	55	Directivo	1	Periodo Fijo
Jefe de Oficina (Control Disciplinario)	6	55	Directivo	1	LNR
Jefe de Oficina (Educación)	6	55	Directivo	0	LNR
Jefe Oficina Asesora (Prensa)	115	55	Asesor	1	LNR
Jefe Oficina Asesora (Planeación DADIS)	115	55	Asesor	1	LNR
Director Administrativo (Fondo de Pensiones)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Administrativo (Cobertura Educativa)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Administrativo (Calidad Educativa)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Administrativo y Financiero (Sec. Educación)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Administrativo y Financiero (DADIS)	9	53	Directivo	1	LNR
Gerente	39	53	Directivo	1	LNR
Director Operativo (Prestación de Servicios - DADIS)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Operativo (Salud Pública – DADIS)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Operativo (Aseguramiento)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Operativo (Vigilancia y Control)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Técnico (UMATA)	9	53	Directivo	1	LNR



Director Financiero (Presupuesto)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Financiero (Contabilidad)	9	53	Directivo	1	LNR
Director Administrativo (Control Urbano)	9	53	Directivo	1	LNR
Subdirector Administrativo y Financiero (DATT)	76	53	Directivo	1	LNR
Subdirector Técnico (Jurídico DATT)	76	53	Directivo	1	LNR
Subdirector Técnico (Operativo DATT)	76	53	Directivo	1	LNR
Alcalde Local	30	51	Directivo	3	Periodo Fijo
Subdirector Técnico (Sec. Educación)	68	51	Directivo	2	LNR
Subdirector Técnico (Dpto. Administrativo de Valorización)	68	51	Directivo	3	LNR
Director de Cárcel	260	49	Profesional	1	LNR
Comandante de Bomberos	206	49	Profesional	1	LNR
Asesor (Secretaría de Hacienda)	105	47	Asesor	9	LNR
Asesor (Oficina Jurídica)	105	47	Asesor	5	LNR
Asesor (Secretaría de Educación)	105	47	Asesor	3	LNR
Profesional Especializado	222	45	Profesional	22	Carrera
Profesional Especializado Área Salud	242	45	Profesional	3	Carrera
Profesional Especializado Área Salud	242	43	Profesional	4	Carrera
Profesional Especializado	222	43	Profesional	4	Carrera
Inspector de Policía Urbano	233	43	Profesional	27	Carrera
Comisario de Familia	202	43	Profesional	9	Carrera
Profesional Especializado Área Salud	242	41	Profesional	9	Carrera
Profesional Especializado	222	41	Profesional	48	Carrera
Líder de Programa (DADIS)	206	37	Profesional	11	Carrera
Profesional Universitario	219	37	Profesional	10	Carrera
Profesional Universitario Área Salud	237	35	Profesional	19	Carrera
Profesional Universitario	219	35	Profesional	76	Carrera
Técnico Operativo	314	35	Técnico	3	Carrera
Inspector de Policía Rural	306	35	Técnico	15	Carrera
Profesional Universitario	219	33	Profesional	42	Carrera
Profesional Universitario	219	31	Profesional	14	Carrera
Profesional Universitario	219	29	Profesional	6	Carrera
Técnico Operativo	314	27	Técnico	1	Carrera
Técnico Administrativo	367	25	Técnico	2	Carrera
Técnico Operativo	314	25	Técnico	30	Carrera
Técnico Operativo	314	21	Técnico	41	Carrera
Técnico Área Salud	323	21	Técnico	30	Carrera



Técnico Operativo de Tránsito	339	21	Técnico	62	Carrera
Técnico Administrativo	367	21	Técnico	5	Carrera
Técnico Administrativo (DADIS)	367	17	Técnico	1	Carrera
Técnico Operativo (Área transporte)	314	17	Técnico	1	Carrera
Agente de Tránsito	340	17	Técnico	101	Carrera
Técnico Operativo (Promotor Social)	314	15	Técnico	28	Carrera
Técnico Operativo	314	15	Técnico	23	Carrera
Secretaría Ejecutiva	425	23	Asistencial	19	Carrera
Teniente de Bombero	419	19	Asistencial	4	Carrera
Auxiliar Administrativo	407	13	Asistencial	9	Carrera
Secretaría	440	13	Asistencial	35	Carrera
Sargento de Bombero	417	11	Asistencial	6	Carrera
Auxiliar Área Salud	412	9	Asistencial	5	Carrera
Auxiliar Área Salud	412	7	Asistencial	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	407	7	Asistencial	2	Carrera
Cabo de Bombero	413	7	Asistencial	15	Carrera
Secretaría	440	7	Asistencial	3	Carrera
Bomberos	475	5	Asistencial	68	Carrera
Auxiliar Administrativo	407	3	Asistencial	39	Carrera
Secretaría	440	3	Asistencial	38	Carrera
Auxiliar de Servicios Generales	470	1	Asistencial	4	Carrera
Ayudante	472	1	Asistencial	50	Carrera
Celador	477	1	Asistencial	6	Carrera
Conductor	480	21	Asistencial	4	Carrera
Guardián	485	1	Asistencial	26	LNR
Operario	487	1	Asistencial	2	Carrera
SUBTOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL				1054	
TOTAL CARGOS				1076	

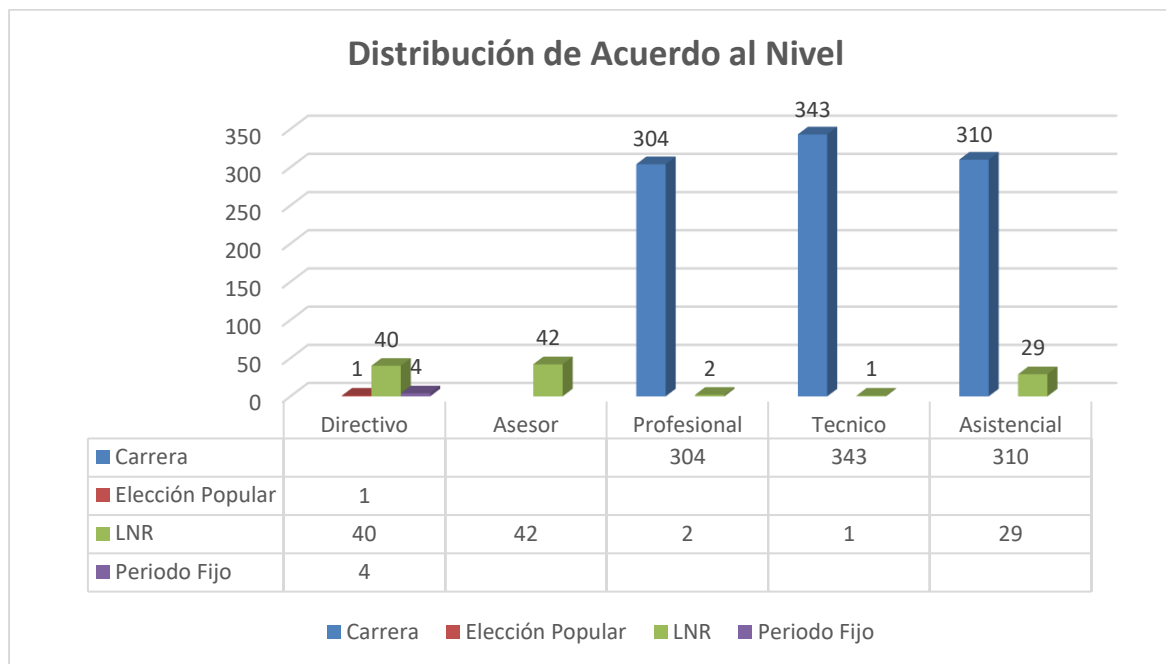
Los 1076 cargos de la Planta Global se distribuyen por nivel de responsabilidad así:

Cuadro N°3 Planta Global

Nivel	Cargos
Directivo	45
Asesor	42
Profesional	306
Técnico	344
Asistencial	339
Total	1076

El total de los cargos de la planta de personal aprobada a la Alcaldía de Cartagena por nivel se encuentra distribuida así:

Gráfica N°1 Distribución de acuerdo con el Nivel



La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se rige por lo establecido en el Sistema General de Carrera Administrativa contenido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

6. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

6.1. Plan Anual de Vacantes.

Las vacancias definitivas contenidas dentro del Plan de Vacantes para las vigencias 2022-2023 en los empleos de la Alcaldía de Cartagena de Indias que se cancelan por recursos ordinarios, son las que se muestran en el siguiente cuadro informativo:



Cuadro N°4 Plan de Vacantes

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Profesional Especializado Área de Salud	242	45	1
Profesional Especializado	222	45	1
Profesional Especializado	222	43	1
Profesional Especializado	222	41	3
Profesional Universitario	219	35	4
Profesional Universitario	219	33	2
Profesional Universitario	219	31	1
Inspector de Policía Rural	306	35	15
Técnico Operativo	314	35	1
Técnico Operativo	314	25	3
Técnico Operativo	314	15	1
Técnico Administrativo	367	25	1
Técnico Operativo de Tránsito	339	21	5
Agente de Tránsito	340	17	32
Total			71

También se encuentra en la etapa de planeación una Convocatoria a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que se realizará para la provisión de empleos que hacen parte de los Cuerpos de Bomberos, encontrándose en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias dieciocho (18) vacantes del empleo Bombero Código 475 Grado 05, que serán parte de este proceso.

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Bombero	475	05	18
Total			18

6.2. Posibles Vacantes Próximas por Edad de Jubilación

La caracterización de los prepensionados en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se viene realizando con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que



este status lo tienen quienes les faltan tres (3) años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

Cuadro N° 5 Caracterización de servidores en edad de prepensión por dependencia y nivel ocupacional

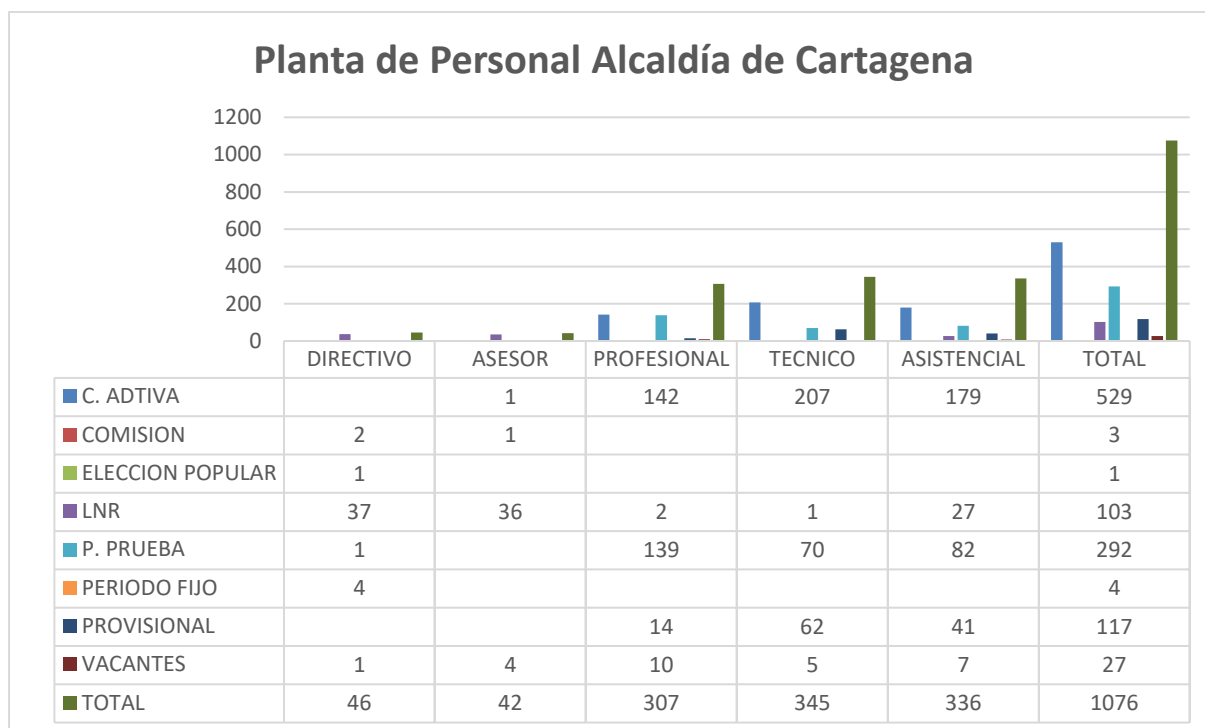
AREA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	Total
Alcaldía Distrito Turístico	1	2	11	4	9	27
Cuerpo de Bomberos					22	22
DADIS	1	1	18	21	10	51
DATT			4	19	6	29
Localidad Histórica y del Caribe			13	8	9	30
Localidad Industrial y de la Bahía			7	2	9	18
Localidad Turística y de la Virgen			4	4	10	18
Sec. De Hacienda		2	9	12	7	30
Secretaría de Participación			8	4	5	17
Secretaría de Educación	2	1	13	3	5	24
Secretaría de Infraestructura			4	3	1	8
Secretaría de Planeación			5	3	4	12
Secretaría del Interior y Convivencia	1		2		4	7
Secretaría General	1		1	4	7	13
Valorización	1					1
Total	7	6	99	87	108	307

6.3. Valoración del personal actualmente vinculado, análisis de la disponibilidad de personal

En relación con la disponibilidad interna de personal, la Alcaldía de Cartagena en la actualidad cuenta con la planta de personal provista bajo las siguientes condiciones:

La Alcaldía de Cartagena al 31 de diciembre de 2021 cuenta con **1076** empleados públicos vinculados a la Planta Global, provistos por funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, en Comisión, Provisional, Periodo Fijo y Nombramiento Provisional, así:

Grafica N°2 Planta de Personal Alcaldía de Cartagena



Fuente: Cuadro Nóminas Planta Central, Bomberos, Técnicos DADIS, DATT y Valorización al 30/11/2021

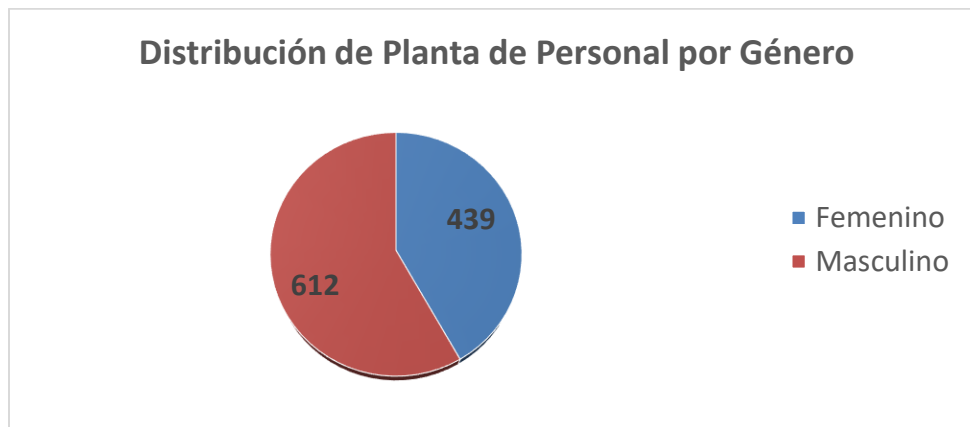
Cuadro N° 6 Planta de Personal Alcaldía de Cartagena

TIPO DE VINCULACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
CARRERA ADTIVA.		1	142	207	179	529
COMISION	2	1				3
ELECCION POPULAR	1					1
LNR	37	36	2	1	27	103
P. PRUEBA	1		139	70	82	292
PERIODO FIJO	4					4
PROVISIONAL			14	62	41	117
VACANTES	1	4	10	5	7	27
TOTAL	46	42	307	345	336	1076

Fuente: Cuadro Nóminas Planta Central, Bomberos, Técnicos DADIS, DATT y Valorización al 30/11/2021

En relación con la caracterización de la planta de personal por género la Alcaldía Mayor de Cartagena cuenta con 439 mujeres y 612 hombres.

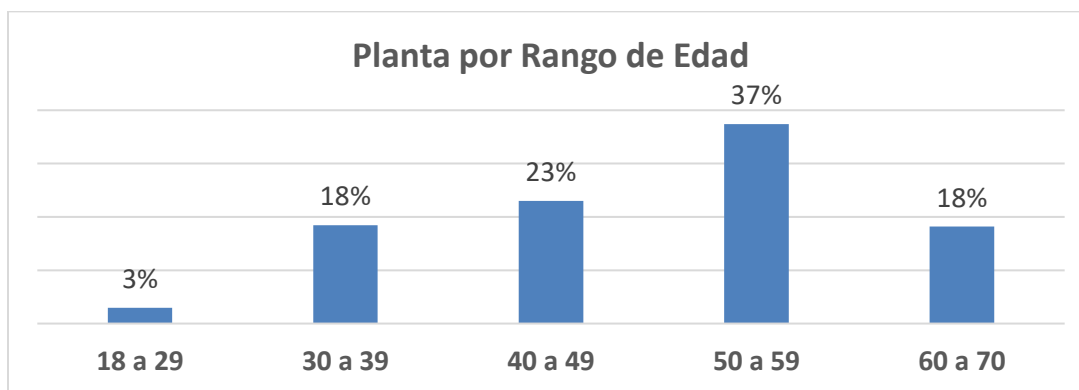
Grafica N°3 Distribución por Género de la Planta de Personal Alcaldía de Cartagena



Fuente: Cuadro Nóminas Planta Central, Bomberos, Técnicos DADIS, DATT y Valorización al 31/12/2021

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 50 y los 59 años cubriendo el 37% de la planta provista, la población con la menor presencia equivalente a un 3% se encuentra entre 18 y 29 años, con un 18% la población entre 30 y 39 años al igual que la población entre 60 y 70 años, con un 23% se encuentra la población entre 40 y 49 años.

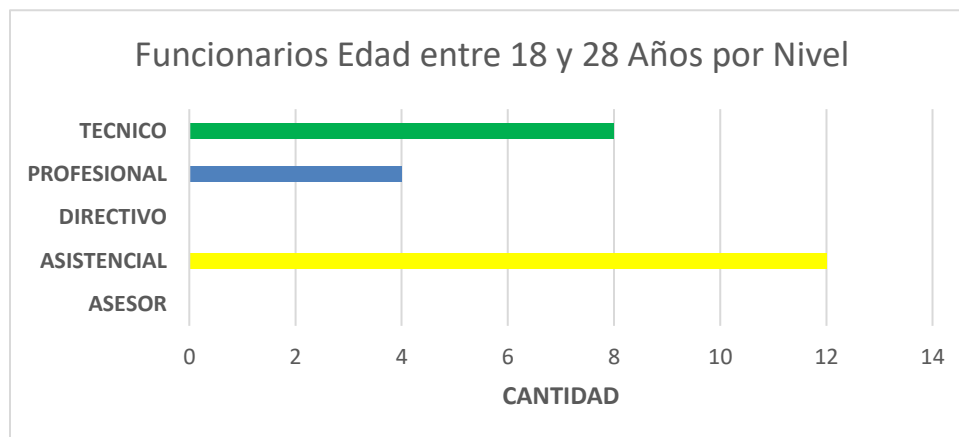
Grafica N°4 Distribución por Rango de Edad de la Planta de Personal Alcaldía de Cartagena



Fuente: Cuadro Nóminas Planta Central, Bomberos, Técnicos DADIS, DATT y Valorización al 31/12/2021

La clasificación de la planta por rangos de edad podemos observar en la gráfica No. 4 que el mayor número de servidores vinculados se encuentra en edades entre 50 y 59 años lo cual representa el 37%, mientras que los servidores vinculados en edades entre 18 y 29 años son el 3%.

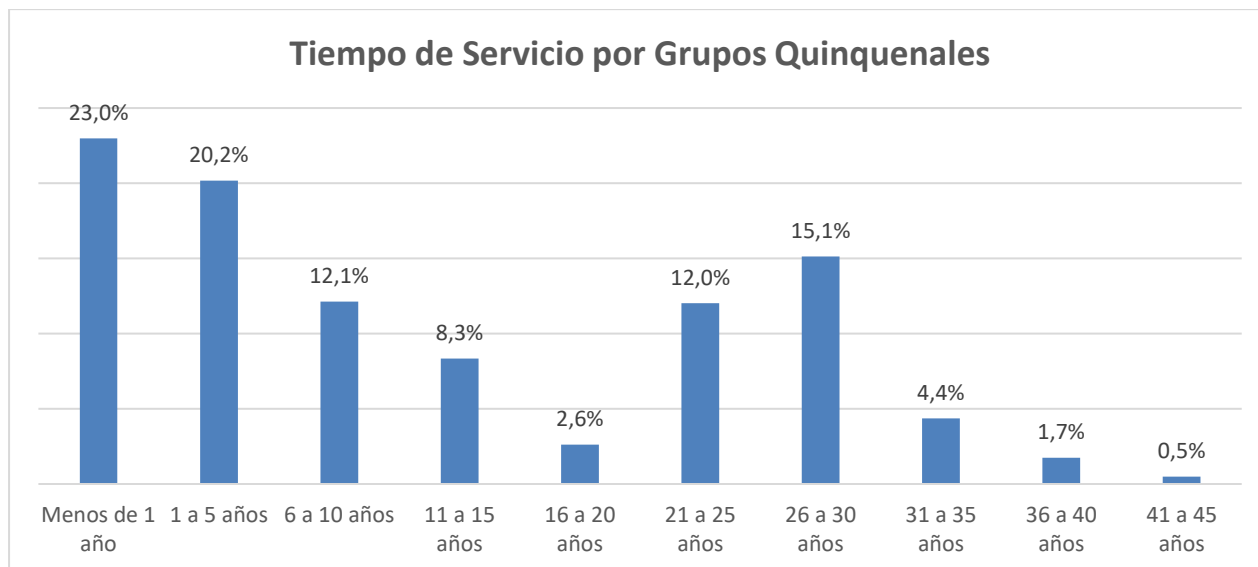
Gráfica N°5 Distribución por Nivel de Rango de Edad 18 a 28 años de la Planta de Personal Alcaldía de Cartagena



Fuente: Cuadro Nóminas Planta Central, Bomberos, Técnicos DADIS, DATT y Valorización al 31/12/2021

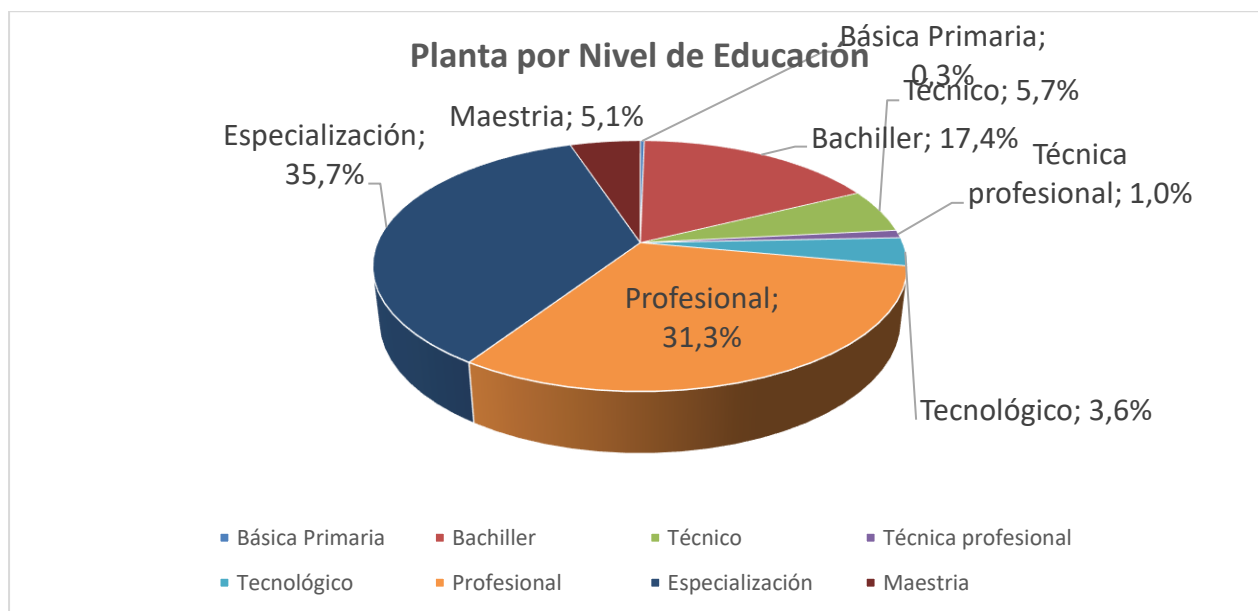
Frente a los nuevos lineamientos del gobierno nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, en la gráfica No. 5 se refleja los servidores en edades entre 18 y 28 años vinculados por nivel ocupacional.

Grafica N°6 Distribución por Grupos Quinquenales de la Planta de Personal Alcaldía de Cartagena



En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica No. 6 se destaca que el 23% lleva vinculado menos de un año en la Alcaldía Mayor de Cartagena, el 20.2% de los funcionarios se encuentra en el rango de 1 a 5 años, y el 15.1% llevan vinculados entre 26 y 30 años prestando sus servicios.

Grafica N°6 Distribución por Nivel de Educación de la Planta de personal Alcaldía de Cartagena





Fuente: Cuadro Nóminas Planta Central, Bomberos, Técnicos DADIS, DATT y Valorización al 31/12/2021

Cuadro N°7 Nivel de Educación Alcaldía de Cartagena

Nivel de Educación	Cantidad	%
Básica Primaria	2	0,3%
Bachiller	120	17,4%
Técnico	39	5,7%
Técnica profesional	7	1,0%
Tecnológico	25	3,6%
Profesional	216	31,3%
Especialización	246	35,7%
Maestría	35	5,1%

Fuente: Cuadro Nóminas Planta Central, Bomberos, Técnicos DADIS, DATT y Valorización al 31/12/2021

Con respecto al nivel de educación de los servidores de la Alcaldía de Cartagena, se pudo encontrar información del 66% de los funcionarios con respecto a este parámetro (690). De estos el 35.7% de la planta su formación académica es especialización, profesional (pregrado) un 31.3% y maestría un 5.1%.

Cuadro N° 8 Caracterización por formación académica pregrado

CARRERA	CANTIDAD
ADMINISTRACION DE COMERCIO EXTERIOR	2
ADMINISTRACION DE EMPRESA PUBLICAS TERRITORIALES	2
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	42
ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS	1
ADMINISTRACION DE MERCADEO Y VENTAS	1
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS	1
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS CON ENFASIS EN FINANZAS Y SEGUROS	1
ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE LA SALUD	3
ADMINISTRACION FINANCIERA	3
ADMINISTRACION INDUSTRIAL	3
ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL Y REGIONAL	12
ARQUITECTURA	10
ARTES PLASTICAS	1
BACTERIOLOGIA	7
CIENCIA POLITICA Y GOBIERNO	1
CIENCIA POLITICA Y RELACIONES INTERNACIONALES	2
CIENCIAS POLITICAS	1



COMUNICADOR SOCIAL - PERIODISTA	6
CONTADURIA PUBLICA	41
DERECHO	100
DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	1
DESARROLLO FAMILIAR	2
ECONOMIA	30
ENFERMERIA	8
FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	1
FONOAUDIOLOGIA	2
INGENIERIA AGRICOLA	1
INGENIERIA CIVIL	14
INGENIERIA DE ALIMENTOS	2
INGENIERIA DE SISTEMAS	16
INGENIERIA ELECTRICA	1
INGENIERIA INDUSTRIAL	13
INGENIERIA QUIMICA	2
LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES	1
LICENCIATURA EN EDUCACION BASICA CON ENFASIS EN TECNOLOGIA E INFORMATICA	2
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL ÁREA DEL LENGUA	1
LICENCIATURA EN EDUCACION INFANTIL	1
LICENCIATURA EN GESTION EDUCATIVA	1
LICENCIATURA EN LENGUA CASTELLANA Y COMUNICACION	1
LINGUISTICA Y LITERATURA	1
MEDICINA	13
MEDICINA VETERINARIA	3
NUTRICIONISTA	1
ODONTOLOGIA	9
PSICOLOGIA	12
QUIMICA FARMACEUTICA	3
SALUD OCUPACIONAL	5
TRABAJO SOCIAL	45
ZOOTECNIA	1
TOTAL	433

Fuente: Cuadro Nóminas Planta Central, Bomberos, Técnicos DADIS, DATT y Valorización al 31/12/2021

Perfil de Cada Empleo: Los requisitos de los perfiles de los cargos al igual que las funciones, los conocimientos y habilidades necesarios para su ejercicio se encuentran establecidos en el Manual Específico de Funciones adoptado mediante Decreto 1701 del 23 de diciembre



de 2015, por el cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias para los empleos de la Planta de Personal.

6.4. Desarrollo de las Acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas – proyectos sobre futuros movimientos.

En relación con los posibles movimientos dentro de la planta de personal, estos se pueden presentar a través de la figura de encargo o comisión de servicios en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción, además de los movimientos de traslado y reubicación de la planta global por necesidades del servicio. También se presentarán movimientos como consecuencia de la llegada de listas de elegibles pendientes de Concurso de Méritos 771 Territorial Norte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El encargo es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

Para la provisión de empleos mediante encargo la entidad cuenta con el procedimiento a seguir acorde con lo establecido en la norma donde se establecen lineamientos internos.

Se adelantarán los procesos necesarios para validar el cumplimiento a la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y Resolución de 0583 de 2018 del Ministerio de Salud, y Decreto 2011 de 2017 “porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad” la cual establece que las entidades con plantas entre 1001 y 3000 empleos deben tener los siguientes porcentajes de la planta con participación de personas con discapacidad:

- A 31 de diciembre de 2019 -> 1%
- A 31 de diciembre de 2023 -> 2%
- A 31 de diciembre de 2027 -> 3%

7. PASOS PARA VINCULAR PERSONAL EN PERIODO DE PRUEBA

Este proceso se desarrolla teniendo en cuenta las actividades descritas en el subproceso de Gestión de Personal, que está integrado al Sistema Integrado de Gestión de la entidad.

7.1. Estimación De Los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal de la Alcaldía de Cartagena como de cada uno de sus rubros corresponden con los valores detallados en el sistema de presupuesto distrital – PREDIS y en el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la vigencia 2022.

8. CONCLUSIONES

La Dirección de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena debe apoyar el desempeño organizacional total, su aporte debe ser significativo en los procesos de modernización, en la integración de las diferentes funciones, áreas y prácticas organizacionales y en los proyectos de mejoramiento de la organización del trabajo. Esto indica que el área de Talento Humano debe asumir un rol de asesores internos en el proceso de diseñar y rediseñar las ocupaciones, los cargos y las tareas que se desarrollan en la entidad, para alcanzar estrategias y niveles de rendimiento más altos.

Este plan se puede definir como un instrumento de gestión ofreciendo lineamientos para profundizar en el análisis de la planta actual de personal y levantar el diagnóstico de necesidades de personal, efectuar el seguimiento y la evaluación técnica del talento humano. Los resultados de este ejercicio se contrastan con la disponibilidad y necesidades de personal a fin de adoptar las estrategias necesarias como medidas internas (encargos, comisiones, traslados) o externas como procesos de selección bien sea con la CNSC, universidades etc.), para atender dichas insuficiencias de personal.

En la planificación se hace referencia a la metodología para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta en primer lugar las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la entidad, entre otros aspectos, y en segundo lugar las estrategias de vinculación tanto de personal externo como de promoción y desarrollo de personal interno de la entidad.

Por otra parte, la alta dirección de la Alcaldía de Cartagena ha considerado pertinente adelantar acciones en cuanto a la identificación de necesidades para lo cual se adelantará un rediseño de la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos en cumplimiento de su misión y obligaciones legales para lo



cual ya se han venido adelantando gestiones con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

También, en la medida de lo posible se adelantarán acciones relacionadas con los concursos de ascenso (internos) que promuevan el desarrollo de los servidores públicos y contribuyan al mejoramiento de sus condiciones de vida.

Aprobado mediante Acta No. 001-2022 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 29 de enero de 2022.