



1. INTRODUCCION

La Ley 909 del 2004 consagra como uno de los principios de la Gestión Pública, la adecuada planeación del recurso humano, es por ello que le corresponde a las entidades a través de las unidades de personal elaborar, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, al igual que otros planes, los cuales se enmarcan dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, siendo un insumo determinante en la adecuada gestión del talento humano, como elemento fundamental dentro de la organización de la entidades públicas.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan de Vacantes, son instrumento de gestión del talento humano, que permiten conocer los empleos que se encuentran vacantes y la planeación de su provisión durante la respectiva anualidad. Estas herramientas permiten consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos de carrera vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio.

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, con base en los Lineamientos para la planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, presenta el Plan de Previsión del Talento Humano y el Plan de Vacantes, en los cuales se describe la caracterización del recurso humano, las medidas de cobertura interna y externa de las vacantes que se llegaren a generar en la planta de cargos en el transcurso de la presente vigencia fiscal 2023 y las vacantes que existen a la fecha dentro de la planta de cargos.

2. GLOSARIO

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. 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).

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

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 de comunicación masiva, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 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 o tres 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).

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).

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)

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. (Ley 909 de 2004, artículo 24, modificado por la Ley 1960 de 2019)

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).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 25 de la 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).

3. CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

3.1. MISION

Construida colectivamente con igualdad para todos y todas, incluidos niñas, niños, adolescentes y jóvenes. La Cartagena que se propone es una ciudad para soñar, que potencie su riqueza geográfica, ecológica, cultural, histórica, turística y portuaria, y la proyecte hacia el futuro con un desarrollo urbanístico incluyente, que privilegia infraestructuras urbanas para fortalecer la vocación natural de la ciudad, que faciliten la movilidad con base en transporte colectivo multimodal y medios ambientalmente sostenibles como las ciclorutas, las alamedas y las vías peatonales.

Una ciudad con dotación de parques y espacios públicos reservados para el encuentro, el disfrute y la apropiación colectiva. Una ciudad en la que las ciudadanas y los ciudadanos conviven pacíficamente, están tranquilas y tranquilos, respetan las normas, protegen su medio ambiente, reconocen y respetan la diversidad, cumplen los acuerdos y autorregulan sus comportamientos para garantizar el pleno ejercicio de las libertades y los derechos de todas y todos.

4.2 VISIÓN

De acuerdo con el Decreto por el cual se Adopta el POT No. 0977 de 2001 20 DE NOVIEMBRE DE 2001, Cartagena se visiona como una ciudad con prosperidad colectiva, con una sociedad comprometida con la conservación de su patrimonio natural, histórico y cultural. Una ciudad construida para la gente, con una gestión pública transparente y descentralizada, y reconocida internacionalmente como centro turístico, portuario, industrial y de negocios del área del caribe.

Para el 2023 Cartagena de Indias es una ciudad resiliente, incluyente, con oportunidades para la gente, que recupera y protege sus activos naturales y patrimoniales, llena de esperanza, una ciudad donde todos y todas quieren vivir.

4.3 VALORES INSTITUCIONALES

La Administración Distrital en su acción promoverá el fomento de todos los valores, en especial los de: Honradez, Respeto por la vida, Equidad e inclusión social, los cuales se sustentarán en tres pilares fundamentales a saber: la Transparencia, la Seguridad y la Convivencia Ciudadana.

- **Honradez:** La buena fé edifica y construye confianza, necesaria para el empoderamiento ciudadano y la autodeterminación de desarrollo. La Administración Distrital promoverá la honradez como base del desarrollo integral, constituyéndose en un requerimiento para edificar el modelo de desarrollo según las necesidades y aspiraciones de los habitantes de la ciudad de Cartagena.



- **Respeto por la Vida:** El requisito básico de la construcción de toda sociedad próspera y progresista es el respeto por la vida. El diseño de políticas públicas distritales estará orientado a promover el respeto por la vida, como elemento constructor de ciudadanía, Estado y Nación.
- **Equidad e Inclusión Social:** La administración Distrital propiciará condiciones para lograr un modelo de desarrollo integral, estableciendo como objetivo fundamental del presente plan de desarrollo, promover la equidad en oportunidades para todos los grupos poblacionales, especialmente a los grupos más vulnerables.

4. ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL

4.1. PLAN DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.

4.2. PROPÓSITO DE LOS PLANES INSTITUCIONALES

Estos instrumentos de gestión del talento humano tienen como propósito fundamental proporcionar la información necesaria que le permita a la entidad conocer los empleos vacantes, garantizando en forma eficiente y oportuna su provisión, para lo cual deberán estar permanentemente actualizados y articulados, cada vez que ocurran cambios y se generen nuevas vacantes temporales o definitivas

4.3. ÀMBITO DE LOS PLANES INSTITUCIONALES

La delimitación de estos planes corresponde a la Planta de Cargos de Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, adoptada con Decreto No. 1388 de 4 de octubre de 2022, adicionada y actualizada parcialmente a través del Decreto 1473 de octubre 24 de 2022 el cual establece una planta de personal global aprobada de 1140 cargos.

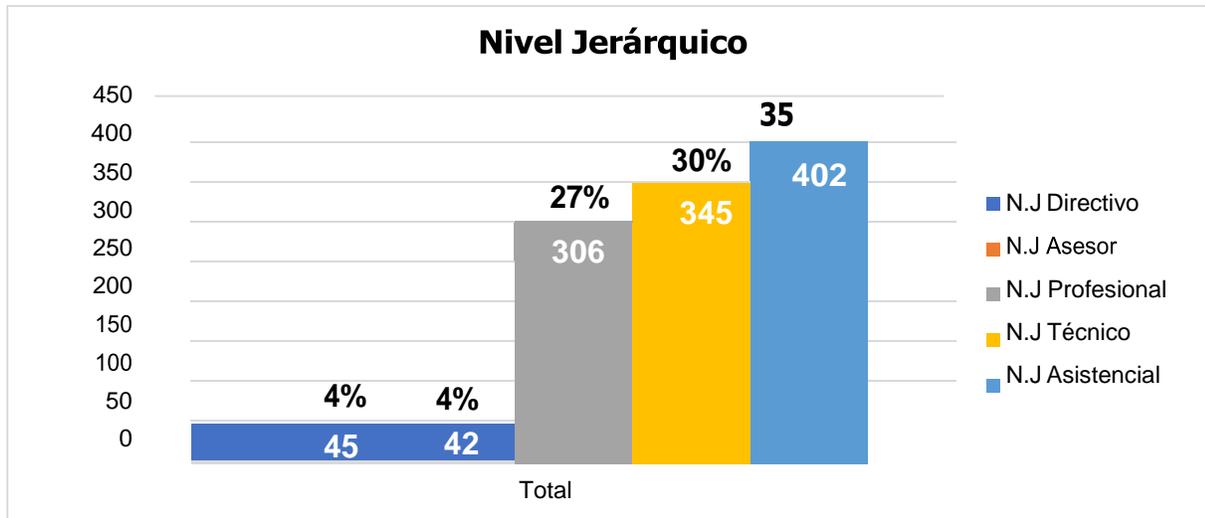
4.4. DESARROLLO DE LOS PLANES INSTITUCIONALES

4.4.1. IDENTIFICACION Y ANALISIS DE LA PLANTA DE CARGOS ACTUAL

El Decreto 1473 de octubre 24 de 2022 por el cual se adiciona y actualiza parcialmente la planta de empleos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias adoptada con Decreto No. 1388 de 4 de octubre de 2022, establece una planta de personal global aprobada de 1140 cargos distribuidos como se muestran en la siguiente tabla:



Distribución de la Planta de personal por Nivel Jerárquico de empleo



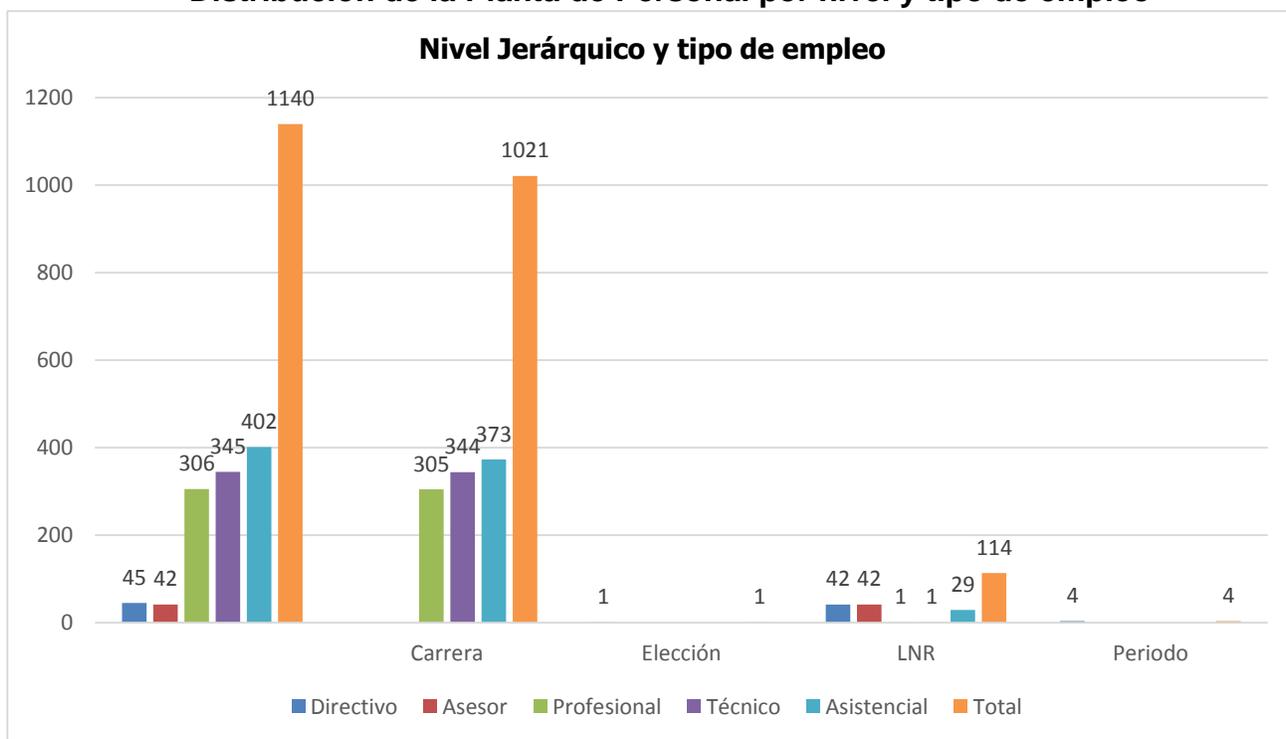
Gráfica No. 1 Nivel jerárquico de empleos

Fuente: Consolidación de base de datos de Grupos de Valor
Equipo Desarrollo Organizacional

De acuerdo con la gráfica No. 1, la planta de personal está dividida por niveles jerárquicos como toda organización, por lo tanto, en este análisis se presenta que la mayor parte de servidores públicos se encuentran en el nivel jerárquico asistencial con un total de 402, seguidos del nivel técnico con un total de 345 funcionarios públicos. Para el nivel profesional hay un total de 306 funcionario públicos, en el nivel asesor hay 42 funcionarios y 45 en nivel directivo.



Distribución de la Planta de Personal por nivel y tipo de empleo



Gráfica No. 2 Nivel jerárquico y tipo de empleos

En lo que refiere a los tipos de empleos pertenecientes a los niveles jerárquicos antes enunciados, se tiene que de los cuarenta y cinco (45) empleos del nivel directivo, cuarenta y dos (42) son de libre nombramiento y remoción, uno (1) de elección popular, que el de Alcalde Mayor de la ciudad y cuatro (4) de período fijo que son los ocupados por tres (3) Alcaldes Locales y uno por el Jefe de Control Interno.

Existen 42 empleos del nivel asesor y en nivel profesional se encuentran 306 empleos de los cuales 305 son de carrera administrativa y uno es de libre nombramiento y remoción.

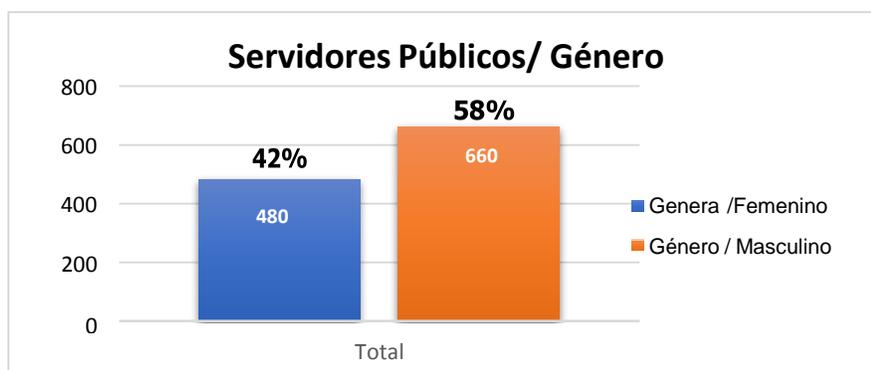
En el nivel técnico se encuentran 345 empleos, de los cuales 344 son de carrera administrativa y uno de libre nombramiento y remoción.

Finalmente, al nivel asistencial, pertenecen 402 empleos de los cuales 373 son de carrera administrativa y 29 son de libre nombramiento y remoción.



4..4.1.1. CARACTERIZACION DEL RECURSO HUMANO

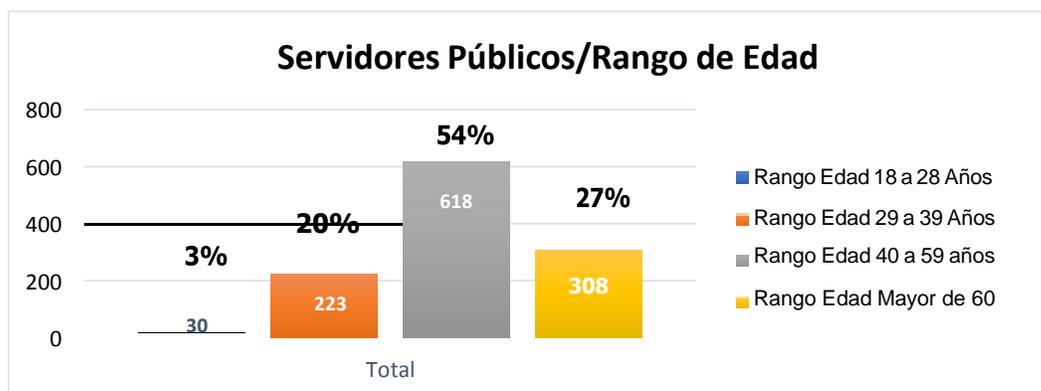
Las principales características del recurso humano que encuentra ocupando los empleos de la actual Planta de Cargos de la entidad, son las siguientes:



Gráfica No. 3 Género de Servidores Públicos

Fuente: Consolidación de base de datos de Grupos de Valor
Equipo Desarrollo Organizacional

De acuerdo con la gráfica anterior, a la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias con corte 18 noviembre de 2022 se encuentran vinculados 1.140 servidores públicos, en donde 480 son mujeres y 660 hombres, quienes desempeñan sus funciones en los diferentes procesos de la administración.

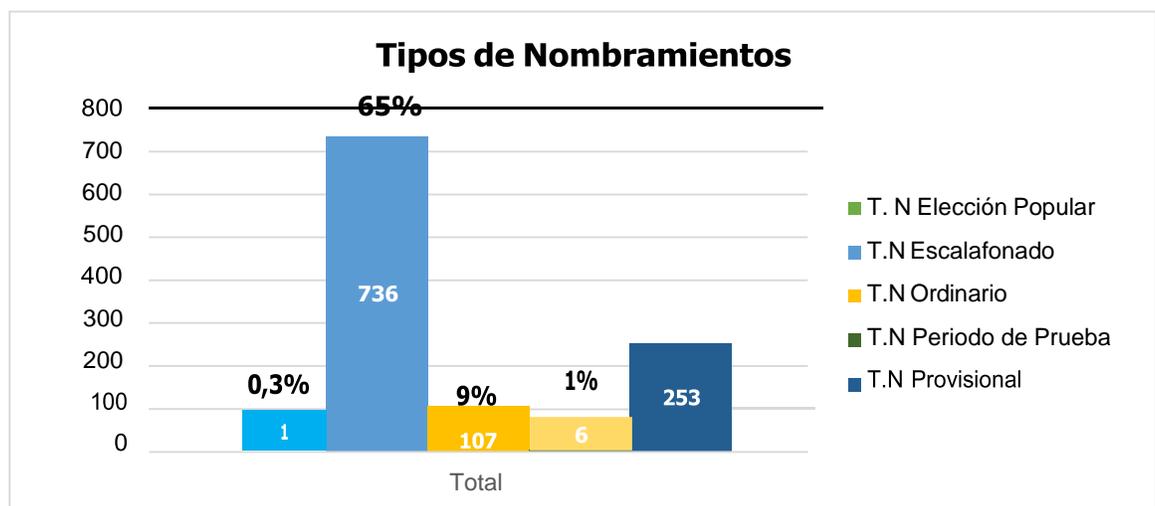


Grafica No. 4 Rango de edad de servidores públicos

Fuente: Consolidación de base de datos de Grupos de Valor
Equipo Desarrollo Organizacional



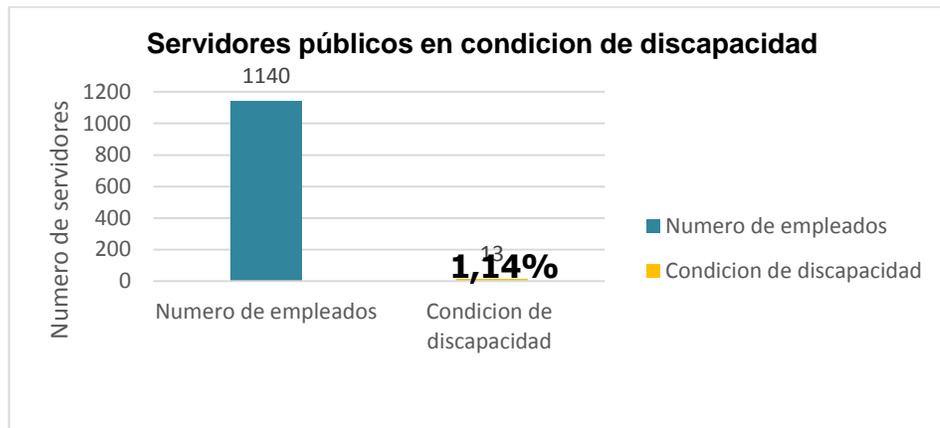
En la gráfica No 4, se tomaron las variables del rango de edad deservidores públicos, en donde se identificó que 618 servidores públicos que conforman la planta de personal tienen edades entre los 40 a 59 años, seguidos de 308 servidores públicos mayores de 60 años. Se deduce que en la planta de personal actual predominan las personas que se encuentran en etapa de adultez y vejez. También, se identifica otro escenario en donde solo hay 30 funcionarios públicos entre las edades de 18 y 28 años y 223 entre las edades de 29 a 39 años.



Gráfica No. 5 Tipos de nombramiento

Fuente: Consolidación de base de datos de Grupos de Valor
Equipo Desarrollo Organizacional

Teniendo en cuenta la gráfica No. 5 se identifica que, dentro de la planta de personal de Alcaldía de Cartagena de Indias, los funcionarios públicos tienen diferentes tipos de nombramiento, en el cual predomina el nombramiento escalafonado de carrera administrativa con un total 736 funcionarios públicos, seguido se encuentran 253 con nombramiento en provisionalidad, 107 servidores públicos en nombramiento ordinario, 6 están en periodo de prueba y finalmente 1 por elección popular.



Gráfica No.6 Número de servidores públicos en condición de discapacidad

Fuente: Consolidación de base de datos de Grupos de Valor
Equipo Desarrollo Organizacional

Para el análisis de servidores públicos en condición de discapacidad, la Dirección de Talento Humano, con el fin de realizar la caracterización de todos los empleados públicos, solicitó mediante una circular el diligenciamiento de una encuesta, por parte de los funcionarios que considerasen encontrarse en condición de discapacidad y anexaran el certificado de invalidez. Luego se procedió a la elaboración de la base de datos registrada en Kobo, arrojando como resultado que 13 servidores públicos, se encuentran en estas condiciones lo cual corresponde al 1,14% de los empleados.

4.4.2 IDENTIFICACION ASPECTOS CRITICOS

Los aspectos a tener en cuenta es la oportunidad en el cubrimiento de las vacantes que se generen dentro de la Planta de Cargos de la entidad, las cuales conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión deben ser cubiertas en un término no mayor a dos (2) meses.

4.4.3 PRIORIZACION DE ASPECTOS CRITICOS

4.4.3.1 PLAN DE VACANTES:

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.



En la actualidad se encuentran vacantes los siguientes empleos:

Empleos en vacancia de definitiva reportados y objeto de concurso de méritos.

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
INSPECTOR DE POLICÍA URBANO	233	43	4
Total			75

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Bomberos	475	05	21
Total			21

Los empleos antes relacionados se encuentran en vacancia definitiva, los cuales fueron reportados en el Sistema de Apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO 4.0 a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil y se encuentran dentro de la oferta pública de empleo de dos convocatorias vigentes como se describe más adelante dentro del Plan de Previsión de Talento Humano.

Así también se han generado en la planta de cargos las siguientes vacantes, que se encuentran debidamente reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y que deberán hacer parte de próximo concurso de méritos:



Empleos en vacancias definitiva reportados en SIMO pendiente de concurso de méritos

CARGO	CODIGO	GRADO	No. VACANTES
TECNICO	314	25	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	3
LIDER DE PROGRAMA	206	37	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	35	2
SECRETARIA EJECUTIVA	425	23	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	45	2
SECRETARIA	440	3	2
TECNICO OPERATIVO	314	21	1
AYUDANTE	472	1	1
CELADOR	477	1	1
GUARDIAN	485	1	62
TOTAL			79

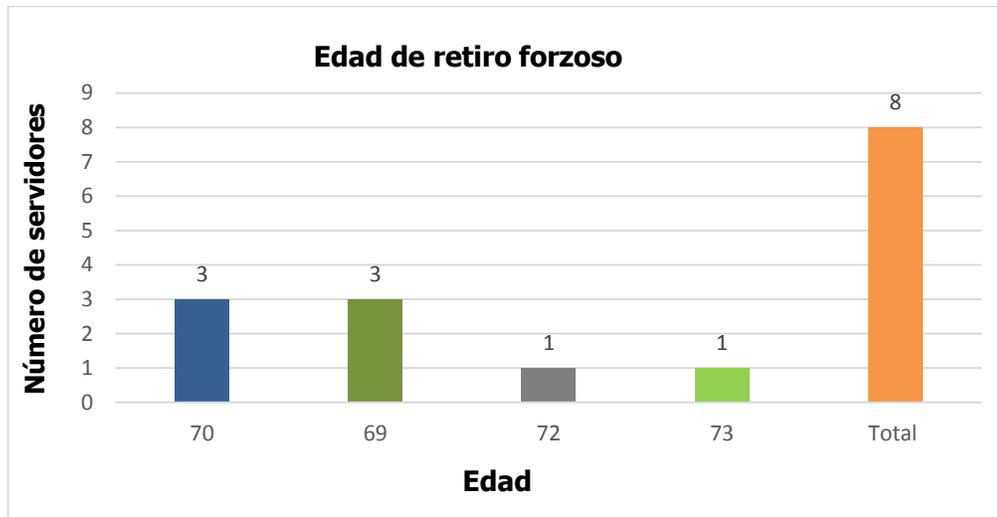
4.4.3.1.1 VACANTES EN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA PRÓXIMAS A GENERARSE

En la presente vigencia se podrán generar vacancias temporales y definitivas de cargos de administrativa ocupados en carrera o en provisionalidad por diferentes causas, como son:

- ✓ La desvinculación de servidores públicos por edad de retiro forzoso.
- ✓ La renuncia voluntaria de servidores públicos que cumplen los requisitos para pensionarse, pero se acogieron a la prerrogativa establecida en la Ley 1821 de 2016 que extendió la edad de retiro forzoso a 70 años.
- ✓ La renuncia voluntaria de los servidores públicos.



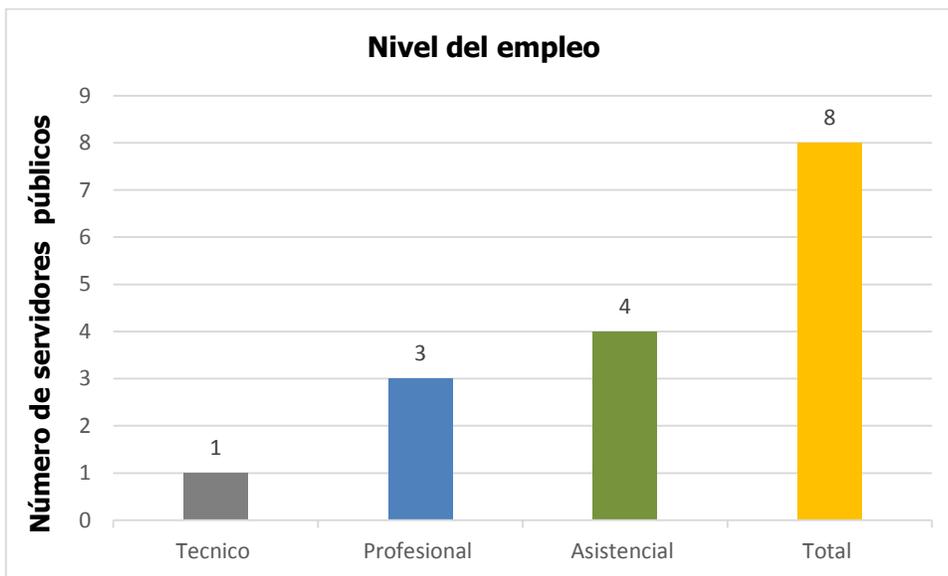
4.4.3.1.2 VACANTES POR RETIRO FORZOSO



Gráfica No.7 Número de servidores públicos en edad de retiro forzoso

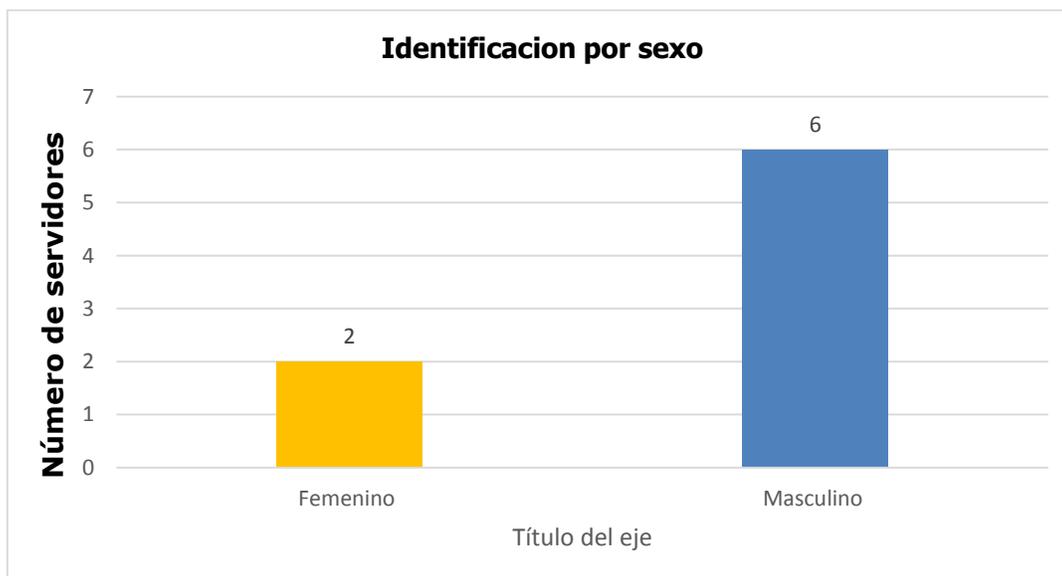
De acuerdo a la gráfica se puede observar que existen ocho (8) servidores públicos que deben retirarse del servicio en lo corrido de la próxima vigencia por edad de retiro forzoso, quienes se encuentran en las siguientes edades: tres (3) con setenta años, que están próximos a incluir en nómina de pensionados, tres (3) que cuentan con sesenta y nueve (69) años de edad que se encuentran realizando trámites pensionales, un (1) servidor de setenta y dos (72) años y uno (1) de setenta y tres (73) años que están vinculados en cumplimiento de sentencias de tutelas mientras definen su situación pensional a través de la vía judicial.

En consecuencia, de lo anterior se podrán generar en lo corrido de la vigencia, 8 vacancias definitivas en cargos de carrera administrativa, que deberán ser cubiertas a través de mecanismos internos como lo es el encargo o a través de medidas externas como lo son las listas de elegibles producto de concurso de méritos a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando se encuentren vigentes y correspondan al mismo empleo que hizo parte de la convocatoria.



Gráfica No.8 Número de servidores públicos en edad de retiro forzoso por nivel de empleo

De grafica No 8, se extrae que de los ocho (8) servidores públicos que están en las condiciones antes descritas, cuatro (4) ocupan empleos del nivel asistencial, tres (3) del nivel profesional y uno (1) del nivel técnico.



Gráfica No.9 Número de servidores públicos en edad de retiro forzoso por



sexo

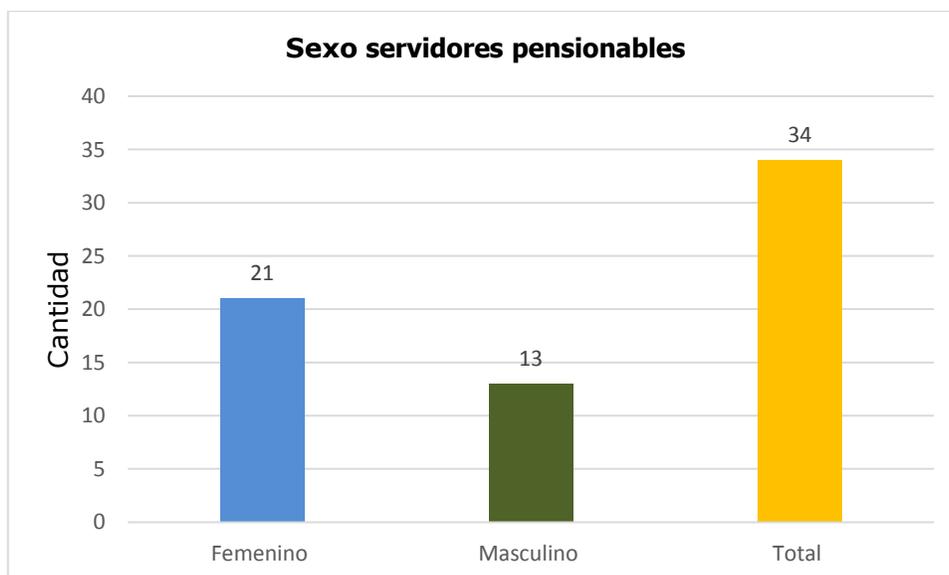
Se observa en la anterior grafica que seis (6) de los servidores son hombres y dos (2) por mujeres.

4.4.3.1.3 VACANTES POR RENUNCIA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS SE ACOGIERON A LA LEY 1821 DE 2016.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, al realizar la caracterización de servidores públicos solicitó historias pensionales de los servidores públicos, con el fin de identificar las personas que se encontraban en condición de prepensión. Se recibieron cien historias pensionales de las cuales se obtuvo el siguiente resultado:

- ✓ Treinta y cuatro (34) servidores públicos de la planta de cargos de la entidad cumplen con los requisitos para pensionarse y han optado por continuar laborando hasta los 70 años, bajo la prerrogativa establecida en la Ley 1821 de 2016.
- ✓ Trece (13) servidores públicos se encuentran en condición de prepension de acuerdo con el régimen aplicable.

Ante este resultado, se podrán generar futuras vacantes en cuanto los servidores públicos que se acogieron a la Ley 1821 de 2016, cambien la decisión de continuar al servicio activo al interior de la entidad hasta la edad de retiro forzoso, lo cual puede ocurrir en cualquier momento de la próxima vigencia.

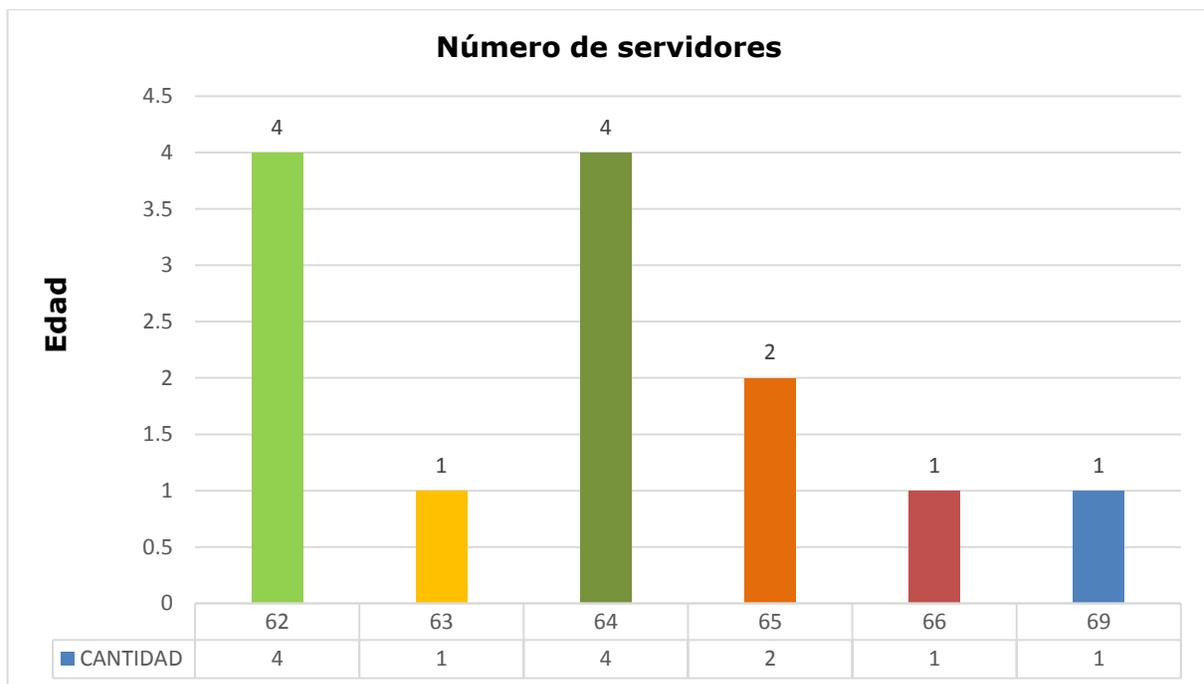


Gráfica No.10 Sexo servidores públicos pensionables.



De los servidores públicos que cumplen los requisitos para pensionarse, trece (13) son de sexo masculino y veintiún (21) de sexo femenino.

En el caso del sexo masculino, los hombres vinculados tienen las siguientes edades:



Gráfica No.10 Edad de los hombres pensionables.

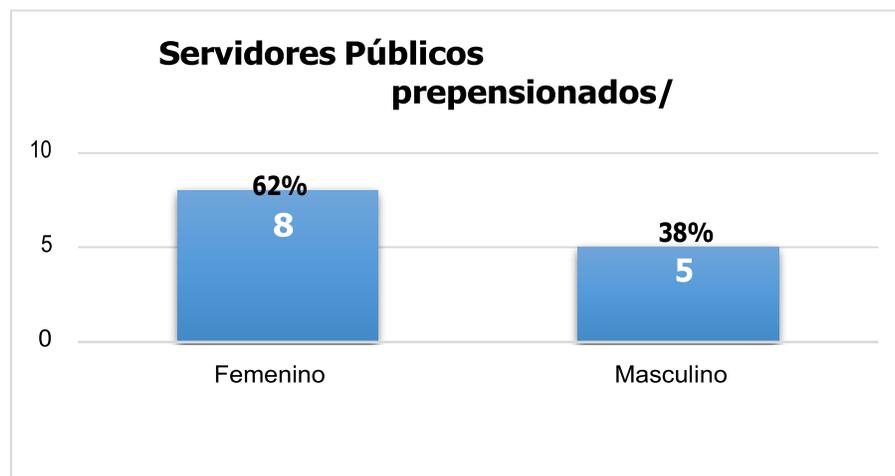
Se observa que de los 13 servidores públicos de sexo masculino que se encuentran en condición de pensionables, cuatro (4) cuentan con 62 años, uno (1) con 63 años, cuatro (4) con sesenta y cuatro años, dos (2) de sesenta y cinco años, uno (1) de sesenta y seis años y uno (1) de sesenta y nueve años.

4.4.3.1.4 VACANTES RETIRO DE SERVIDORES PUBLICOS PREPENSIONADOS.

La caracterización de los prepensionados en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se realizó con base en lo establecido en la normatividad vigente, en la cual se establece que el régimen de prima media a cargo de Colpensiones que este status lo adquieren quienes les faltan tres (3) años o menos para cumplir las semanas mínimas de cotización y la edad para obtener el reconocimiento de la pensión en Colombia, que son mujeres 57 años y hombres 62 años. En caso del Régimen de Ahorro Individual contarán el capital suficiente para la financiación de la pensión-



Se obtuvo como resultado que trece (13) servidores públicos de 100 que aportaron sus historias laborales, se encuentran en condición de prepension.



Gráfica No. 11 Número de servidores públicos pre pensionados

Fuente: Consolidación de base de datos de Grupos de Valor
Equipo Desarrollo Organizacional

De acuerdo con la gráfica No. 11 se realizó una clasificación por género de los servidores públicos que se encuentran en etapa de prepensionados en donde se evidencia que hay 5 mujeres y 8 hombres.

En todo caso los servidores públicos que se encuentran en estas condiciones podrán optar por continuar laborando hasta los 70 años de conformidad con la Ley 1821 de 2016, en caso de ser así, se encuentra ligada la generación de futuras vacantes a decisión del retiro del servicio de los empleados antes de cumplir esa edad.

4.4.3.2 PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Este plan establece la necesidad de adoptar las medidas o mecanismos requeridos para cubrir las vacancias definitivas que se generen durante la respectiva vigencia. Tales medidas pueden ser internas, mediante la situación administrativa de encargo, nombramiento provisional, para



los cargos de carrera de administrativa o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso merito a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNS

4.4.3.2.1 MEDIDAS DE COBERTURA INTERNAS.

Encargos

Estas medidas de cobertura corresponden a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa a través de la situación administrativa de encargo, mientras se surten los procesos de selección a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La entidad atendiendo a los principios de legalidad, debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, transparencia, publicidad, eficacia, economía y celeridad, enmarcada en la transformación digital del servicio público, las dinámicas del servidor público 4.0. y en cumplimiento de los derechos de carrera administrativa adelanta procesos internos para la provisión de empleos a través de encargos.

En lo corrido de la presente vigencia, se proseguirá adelantando a través de la página oficial de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, convocatorias para realizar encargos de acuerdo con las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, así como los lineamientos del Criterio Unificado “Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo” del 13 de agosto de 2019.”

El anterior proceso se realizará dentro de un término no mayor a dos meses a la fecha de generación de la vacante, por ser el tiempo máximo establecido entre los lineamientos de MIPG que determinan la eficiencia y oportunidad en la provisión de los cargos.

Nombramiento en provisionalidad.

De no ser posible proveer las vacantes que se generen a través de encargos, se acudirá al nombramiento en provisionalidad, para cubrir en forma oportuna las vacantes existentes, teniendo en cuenta lo ordenado en Ley 2214 de 2022, sobre la vinculación de los jóvenes a la Estado.

4.4.3.2.2 MEDIDAS DE COBERTURA EXTERNA.

Reporte de cargos de carrera administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para efectos de garantizar la provisión definitiva de los cargos del sistema de carrera



administrativa, la entidad viene realizando reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo SIMO 4.0.

En virtud de los reportes realizados encuentran en curso los siguientes procesos de selección:

Convocatoria Territorial 2022 de la CNSC

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó con la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, la etapa de planeación para realizar el proceso de selección en la vigencia 2022, el cual ha sido denominado “Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2250 de 2022”.

Para el desarrollo de este proceso de convocatoria por la CNSC, fue suscrito el Acuerdo 72 de marzo 10 de 2022, que incluye 75 vacantes de la Planta de Cargos de la entidad, correspondiente a los siguientes empleos:

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
INSPECTOR DE POLICÍA URBANO	233	43	4
Total			75

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1960 del 2019, la cual modifica la Ley 909 de 2004, se ofertó inicialmente a través del Concurso de Ascenso el 30% de las vacantes, correspondiente a veintidós (22) plazas de empleos y 53 por concurso abierto.

Luego de la suscripción del Acuerdo se adelantaron las siguientes etapas de las convocatoria a cargo de la CNSC:



- ✓ **Divulgación:** El 8 de marzo de 2022, se hizo la divulgación del anexo técnico y del Acuerdo del proceso de selección.
- ✓ **Inscripción modalidad ascenso:** Las inscripciones en la modalidad de Concurso de Ascenso se realizaron a través del aplicativo SIMO del 1 de junio al 30 de junio de 2022, quedando una plaza del siguiente empleo desierta, pasando al concurso abierto:

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	1

Conforme a lo ocurrido, la oferta definitiva de empleos en el concurso de ascenso es la siguiente:

Denominación	Código	Grado	Total de Vacantes
TÉCNICO OPERATIVO	314	25	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	25	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	25	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	41	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	41	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	45	1
INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	306	35	15
Total			21



Ante la disminución de las vacantes del concurso de ascenso se aumentó el número de plazas del concurso abierto, quedando de la siguiente forma:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	45	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	43	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	41	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	35	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	31	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	35	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	15	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	25	1
TÉCNICO OPERATIVO DE TRANSITO	339	21	5
AGENTE DE TRANSITO	340	17	32
INSPECTOR DE POLICÍA URBANO	233	43	4
TOTAL			54

Inscripción modalidad abierto: Las inscripciones en la modalidad de Concurso Abierto se realizaron entre el 15 de julio y el 11 de agosto de 2022.

En la actualidad el proceso se encuentra en la etapa de verificación de requisitos mínimos de los aspirantes y las etapas subsiguientes se estarán publicando a través de los medios oficiales de la CNSC.

Convocatoria Cuerpo de Bomberos.

La etapa de planeación de la convocatoria a través de la cual se realizará la provisión de los cargos que hacen parte del Cuerpos de Bombero de la ciudad de Cartagena, culminó en el mes de diciembre de 2022 con la expedición del Acuerdo № 10 del 30 de diciembre de 2022 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección Abierto, para proveer las vacantes definitivas del empleo denominado Bombero, código 475, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal del Cuerpo Oficial de Bomberos de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias - Proceso de Selección No. 2480 de 2022 – Cuerpos Oficiales de Bomberos”.*



Mediante el Decreto 1266 de septiembre 2 de 2022, “Por el cual se actualiza el Plan de vacantes para los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva del Cuerpo Oficial de Bomberos de la Alcaldía de Cartagena de Indias D. T. Y c. Vigencia 2022” se fijó el número de vacantes a proveer en veintiún (21) plazas del empleo Bombero de esta Alcaldía, Código 475 Grado 05. En el siguiente cuadro se describe lo relacionado con esta oferta de empleos:

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Bomberos	475	05	21
Total			21

Luego de surtirse lo anterior, la Comisión proseguirá con el trámite correspondiente en curso de la presente vigencia.

4.5 COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION EN EL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS 2023

Para la vigencia 2023, el costo total de la actual planta de personal de la Alcaldía de Cartagena se encuentra financiado en el Presupuesto de Ingresos y Gasto de la vigencia de 2023, según detalle del Sistema de Presupuesto Distrital – PREDIS

5 ANEXOS –

- Matriz Plan Institucional de Gestión del Talento Humano 2023

6 FIRMA DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO DE LA ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

SECRETARIO GENERAL

Aprobado Mediante Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño XXXX del xx de xxxxxxxx de xxxx



7 DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, así:

“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.”

- La ley 909 de 2004 en su artículo 15 señala:

“ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública...

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; ...”

También, en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, estos planes están enmarcados dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos.

- Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público – Función Pública.
- Matriz Autodiagnóstico de la Planeación Estratégica del Talento Humano



8 CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	DESCRICPCION DE CAMBIOS
##	* Si es versión 1.0 se coloca "Elaboración de Documento".