



Alcaldía Mayor de  
Cartagena de Indias

# Plan

## Anual de Vacantes

# 2024



Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias  
Dirección Administrativa de Talento Humano



## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1. DEFINICIONES .....</b>	<b>5</b>
<b>2. OBJETIVO DEL PLAN .....</b>	<b>7</b>
<b>3. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>8</b>
<b>4. METODOLOGÍA .....</b>	<b>9</b>
<b>5. POLÍTICA MIPG .....</b>	<b>10</b>
<b>6. PLAN DE VACANTES .....</b>	<b>11</b>
<b>6.1. Análisis de la planta global de la alcaldía de Cartagena. ....</b>	<b>11</b>
<b>6.2. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2023. 15</b>	
<b>7. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL .....</b>	<b>16</b>
<b>7.1. Detalle de las vacantes existentes a corte 31 de diciembre de 2023. 16</b>	
<b>7.1.1. Reporte de empleos vacantes de carrera a la oferta pública de empleos de carrera (opec) a 31 de diciembre de 2023 concurso 2250-2022 16</b>	
<b>7.1.2. Reporte de empleos vacantes de carrera administrativa proceso de selección no. 2480 de 2022 cuerpo oficial de bomberos- cnsc.....</b>	<b>17</b>
<b>7.1.3. Empleos vacantes reportados en simo posterior a los procesos de selección en curso. ....</b>	<b>18</b>
<b>8. MEDICIÓN DEL PLAN. ....</b>	<b>20</b>
<b>9. VIABILIDAD PRESUPUESTAL .....</b>	<b>21</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Marco normativo.....	8
Tabla 2. Estructura orgánica .....	11
Tabla 3. Distribución de la planta por nivel jerárquico .....	14
Tabla 4. Distribución porcentual de la planta según el empleo .....	14
Tabla 5. Empleos provistos y reporte de vacantes definitivas .....	15
Tabla 6. Oferta Pública -Concurso 2250-2022 .....	16
Tabla 7. Modalidad de concurso .....	17
Tabla 8. Oferta Pública-Concurso 2480-2022 .....	18
Tabla 9. Reporte vacantes en SIMO .....	18
Tabla 10. Indicadores del plan .....	20

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Distribución de la planta de personal por nivel jerárquico de empleos .....	14
Gráfica 2. Distribución porcentual de la planta de personal por naturaleza del empleo. ....	15



## INTRODUCCIÓN

La Ley 909 del 2004 consagra en su artículo 15 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 Anual de Vacantes el cual se enmarca 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 Vacantes es una herramienta de medición que permite conocer en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, cuantos cargos de carrera administrativa se encuentran vacantes, así mismo la adecuada gestión de esta información facilita la planeación de los concursos de mérito requeridos para la provisión de estas vacantes.

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 Vacantes, en el cual se describe las vacantes existentes a 31 de diciembre 2023 y las que se llegaren a generar en la planta de cargos en el transcurso de la presente vigencia fiscal 2024.



## 1. 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. 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:** Es el mecanismo mediante el cual las entidades públicas por necesidades del servicio proveen en forma transitoria los empleos de carrera administrativa en vacancia temporal o definitiva con el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal por acreditar los requisitos del artículo 24 de la ley 909 de 2004.

**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).

**Vacancia definitiva:** Hace referencia a aquellos empleos de carrera administrativa que no han sido provistos por el sistema de mérito, o que, habiendo sido provistos por este medio, quedaron vacantes por alguna causal de retiro del servicio como: renuncia, muerte del titular, reconocimiento de la pensión de vejez o el nombramiento en ascenso luego de ganar concurso de méritos en la misma entidad o en otra entidad (CNSC)

**Vacancia Temporal:** Se entiende por vacancia temporal cuando el titular de un empleo se encuentra en una situación administrativa que lo separa temporalmente del servicio tales como: Vacaciones, licencia, permiso remunerado, comisión, salvo en la de servicios al interior, encargo, suspensión del ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, período de prueba en otro empleo de carrera, descanso compensado.



## 2.OBJETIVO DEL PLAN

Identificar las vacantes temporales y definitivas de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias, para efectos de suplir de manera eficiente y oportuna las necesidades institucionales de personal.



### 3. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Marco normativo

Normatividad	Aplicación Específica	Tema relacionado con la norma
<b>Constitución Política</b>	Artículo 125 Establece el sistema de mérito en el empleo público.	Sistema de mérito
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Empleo público, carrera administrativa
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Empleo público, carrera administrativa
<b>Circular 20191000000117 de 2019 de la CNSC</b>	Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos	Informe de vacantes definitivas y encargo
<b>Decreto Distrital 812 de 2023</b>	Por el cual se compila, actualiza y modifica el manual específico de funciones y competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena	Manual de funciones
<b>Decreto Distrital 860 de 2023</b>	Por el cual se adiciona y actualiza parcialmente la planta de empleos de la Alcaldía Mayor de Cartagena	Planta de empleos
<b>Decreto Distrital 866 de 2023</b>	Por el cual se adiciona el Decreto No. 812 del 9 de junio de 2023 contentivo del manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos que integran la planta de cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena incorporando los empleos creados por el Decreto 0860 del 21 de junio de 2023 en el marco del plan de fortalecimiento del empleo	Manual de funciones
<b>Decreto Distrital 1492 de 9 de noviembre de 2023</b>	Por el cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias contenido en Decreto 0812 del 9 de junio de 2023 y modificado por el Decreto No.0866 del 21 de junio de 2023	Manual de funciones

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal





## 4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y el Plan Anual de Previsión del Talento Humano para la Alcaldía Mayor de Cartagena 2024, se tuvieron en cuenta los lineamientos metodológicos establecidos en la Guía Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público V.2, así como el Documento Parámetro para la Planeación Estratégica del TH (2020) proferidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



## 5. POLÍTICA MIPG

Mediante Decreto Distrital 1409 de 11 de diciembre de 2018, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, bajo el cual se orienta la gestión al cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.



## 6. PLAN DE VACANTES

### 6.1. Análisis de la planta global de la alcaldía de Cartagena.

El Decreto 860 de 21 de junio de 2023 "Por el cual se adiciona y actualiza parcialmente la planta de empleos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. C., adoptada con el Decreto No. 1473 del 24 de octubre de 2022, en el marco del Plan de Fortalecimiento del Empleo Público", establece la planta de personal global de la entidad, la cual cuenta con 1189 cargos distribuidos como se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2. Estructura orgánica

UBICACIÓN	No. de Cargos	DENOMINACIÓN	CÓD.	GRADO	NATURALEZA	NIVEL
DESPACHO DEL ALCALDE	1	ALCALDE	5	63	ELECCIÓN POPULAR	DIRECTIVO
DESPACHO DEL ALCALDE	6	ASESOR	105	59	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR
DESPACHO DEL ALCALDE	16	ASESOR	105	47	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR
DESPACHO DEL ALCALDE	1	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TÉCNICO
DESPACHO DEL ALCALDE	1	SECRETARIA EJECUTIVA DESPACHO DEL ALCALDE	438	23	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASISTENCIAL
DESPACHO DEL ALCALDE	2	SECRETARIA	440	13	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASISTENCIAL
<b>Subtotal DESPACHO DEL ALCALDE</b>	<b>27</b>					

### PLANTA GLOBAL

UBICACIÓN	No. de Cargos	DENOMINACIÓN	CÓD.	GRADO	NATURALEZA	NIVEL
PLANTA GLOBAL	3	ALCALDE LOCAL	030	51	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	7	SECRETARIO DE DESPACHO	020	61	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	3	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	055	61	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	1	JEFE DE OFICINA	006	55	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	2	JEFE DE OFICINA	006	55	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	3	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	57	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	14	DIRECTOR ADMINISTRATIVO, FINANCIERO, TÉCNICO U OPERATIVO	009	53	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	1	DIRECTOR DE ESCUELA	028	57	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO



UBICACIÓN	No. de Cargos	DENOMINACIÓN	CÓD.	GRADO	NATURALEZA	NIVEL
PLANTA GLOBAL	1	GERENTE	039	53	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	5	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO, FINANCIERO, TÉCNICO U OPERATIVO	068	51	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	3	SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	076	53	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	1	SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	076	57	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	1	TESORERO	091	61	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
PLANTA GLOBAL	2	JEFE OFICINA ASESORA	115	55	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR
PLANTA GLOBAL	2	JEFE OFICINA ASESORA	115	59	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR
PLANTA GLOBAL	3	ASESOR	105	55	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR
PLANTA GLOBAL	11	ASESOR	105	47	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR
PLANTA GLOBAL	9	COMISARIO DE FAMILIA	202	43	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	1	COMANDANTE DE BOMBEROS	203	49	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	12	LIDER DE PROGRAMA	206	37	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	29	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	20	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	31	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	48	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	76	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	35	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	37	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	68	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	41	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	43	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	22	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	45	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	27	INSPECTOR DE POLICÍA URBANO	233	43	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	237	35	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA DE LA SALUD	242	41	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA DE LA SALUD	242	43	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA DE LA SALUD	242	45	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	1	DIRECTOR DE CÁRCEL	260	49	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	15	INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	306	35	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
PLANTA GLOBAL	53	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO



UBICACIÓN	No. de Cargos	DENOMINACIÓN	CÓD.	GRADO	NATURALEZA	NIVEL
PLANTA GLOBAL	1	TÉCNICO OPERATIVO	314	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	40	TÉCNICO OPERATIVO	314	21	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	30	TÉCNICO OPERATIVO	314	25	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	1	TÉCNICO OPERATIVO	314	27	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	3	TÉCNICO OPERATIVO	314	35	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	31	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	21	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	62	TÉCNICO OPERATIVO DE TRÁNSITO	339	21	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	101	AGENTE DE TRÁNSITO	340	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	5	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	21	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	25	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
PLANTA GLOBAL	39	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	7	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	5	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	9	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	15	CABO DE BOMBEROS	413	7	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	6	SARGENTO DE BOMBEROS	417	11	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	4	TENIENTE DE BOMBEROS	419	19	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	19	SECRETARIA EJECUTIVA	425	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	38	SECRETARIA	440	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	3	SECRETARIA	440	7	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	35	SECRETARIA	440	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	51	AYUDANTE	472	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	68	BOMBERO	475	5	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	6	CELADOR	477	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	4	CONDUCTOR	480	21	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	26	GUARDIAN	485	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	63	GUARDIAN	485	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
PLANTA GLOBAL	2	OPERARIO	487	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
<b>SUBTOTAL PLANTA GLOBAL</b>					<b>1162</b>	
<b>TOTAL CARGOS PLANTA</b>					<b>1189</b>	

Fuente. Decreto 860 de junio 21 de 2023.



Según el nivel jerárquico la distribución de la planta es la siguiente:

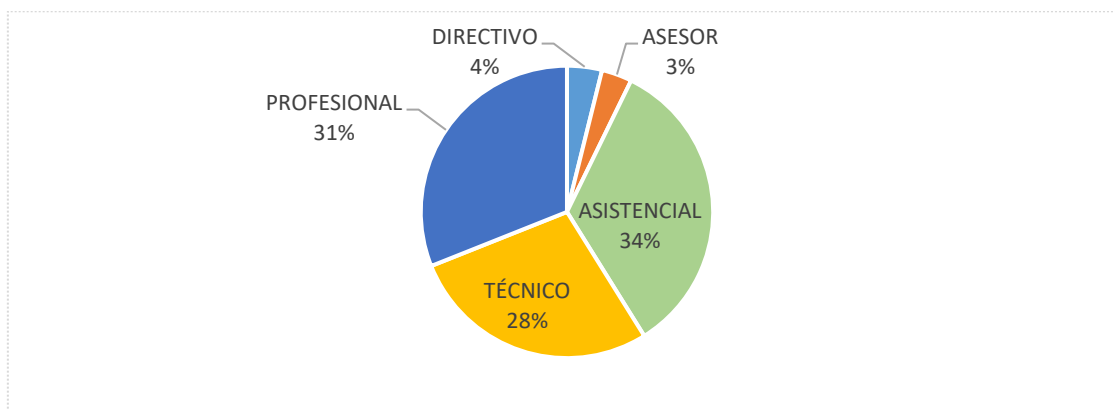
Tabla 3. Distribución de la planta por nivel jerárquico

Nivel jerárquico	No. Total de cargos
DIRECTIVO	46
ASESOR	40
PROFESIONAL	369
TÉCNICO	331
ASISTENCIAL	403
TOTAL	1189

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

En la gráfica a continuación se observa la distribución de los cargos por nivel jerárquico de empleo, siendo el nivel asistencial el más representativo con 403 cargos, seguido del nivel profesional con 369, el nivel técnico con 331, el nivel directivo con 46 y finalmente el nivel asesor con 40 cargos.

Gráfica 1. Distribución de la planta de personal por nivel jerárquico de empleos



Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

La distribución porcentual de la planta según la naturaleza del empleo es la siguiente:

Tabla 4. Distribución porcentual de la planta según el empleo

Naturaleza del empleo	No. Total de cargos
Elección popular	1
Periodo fijo	4
Libre nombramiento y remoción	86
Carrera administrativa	1098
<b>TOTAL</b>	<b>1189</b>

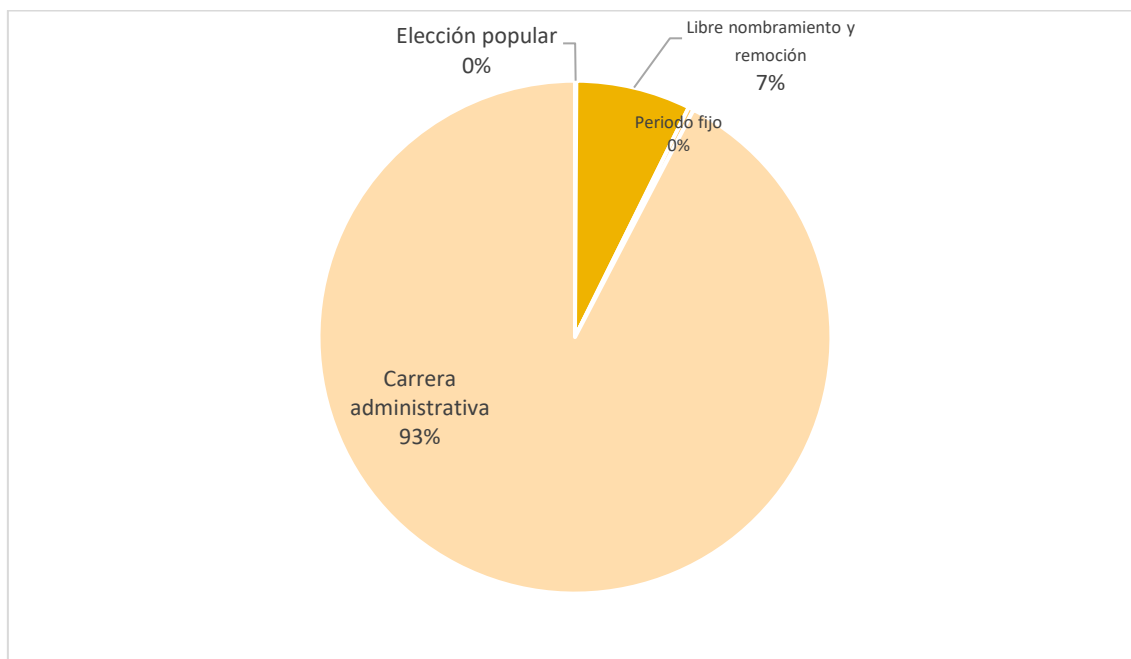
Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

De los empleos que integran la actual planta de personal, se observa que el 93% son de carrera administrativa, 7% de libre nombramiento y remoción, 0% de



periodo fijo y 0% de elección popular correspondiente al Alcalde Mayor de Cartagena de Indias.

Gráfica 2. Distribución porcentual de la planta de personal por naturaleza del empleo.



Fuente. Decreto 860 de junio 21 de 2023.

## 6.2. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2023.

Con corte al 31 de diciembre de 2023, la planta tuvo 1126 servidores y servidoras activos (as), distribuidos por tipo de vinculación, así:

Tabla 5. Empleos provistos y reporte de vacantes definitivas

Tipo de vinculación	No. de cargos en planta de personal	No. de empleos provistos a corte 31 de diciembre de 2023	No. de vacantes definitivas a corte 31 de diciembre de 2023
Elección popular	1	1	0
Período fijo	4	4	0
Libre nombramiento y remoción	86	72	13
Carrera administrativa	1098	738	256
Período de prueba	N/A	0	N/A
Provisionalidad	N/A	311	N/A
<b>Total</b>	<b>1189</b>	<b>1126</b>	<b>269</b>

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal-Nómina

A corte 31 de diciembre de 2024 la planta provista fue de 1126 empleados tal y como se detalla en la tabla anterior, quedando una diferencia de 63 cargos no provistos.



## 7. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL

La Dirección Administrativa del Talento Humano realiza seguimiento de la planta de personal desarrollando las siguientes acciones:

- Planta de personal global: La Dirección del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena cuenta con software SIGEP para la administración de la nómina y el personal el cual arroja la información de los tipos de vinculación, nivel, código, grado.
- Caracterización de los funcionarios de la Alcaldía Mayor de Cartagena: La Dirección Administrativa del Talento Humano administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los empleados de la entidad.

### 7.1. Detalle de las vacantes existentes a corte 31 de diciembre de 2023.

#### 7.1.1. Reporte de empleos vacantes de carrera a la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) a 31 de diciembre de 2023 concurso 2250-2022

La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Comisión Nacional del Servicio Civil suscribieron el Acuerdo 72 de marzo 10 de 2022 con una oferta de setenta y cinco (75) vacantes definitivas así:

Tabla 6. Oferta Pública -Concurso 2250-2022

CARGO	GRADO	CÓDIGO	TIPO DE VANCANCIA	OBSERVACIONES	CONCURSO	No. DE VACANTES
Profesional Especializado	45	222	Por identificar	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	1
Profesional Especializado Área Salud	45	242	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	1
Inspector De Policía Urbano	43	233	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	4
Profesional Especializado	43	222	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	1
Profesional Especializado	41	222	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	3
Profesional Universitario	35	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	4
Inspector De Policía Rural	35	306	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	15
Profesional Universitario	31	219	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	1
Profesional Universitario	33	219	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	2





Técnico Operativo	35	314	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	1
Técnico Administrativo	25	367	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	1
Técnico Operativo	25	314	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	3
Técnico Operativo De Tránsito	21	339	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	5
Técnico Operativo	15	314	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	1
Agentes De Tránsito	17	340	vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	33
Total de empleos ofertados en concurso 2250						75
Total de empleo a proveer por lista de elegibles concurso 2250						1
<b>Total empleos a ser provistos con ocasión del concurso 2250</b>	<b>76</b>					

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

Las 75 vacantes se ofertaron en las siguientes modalidades de concurso:

Tabla 7. Modalidad de concurso

Vacantes definitivas de carrera administrativa	Modalidad de Concurso
75	54 en concurso abierto
	21 en concurso de ascenso

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

En la actualidad la Dirección Administrativa del Talento Humano está a la espera de las listas de elegibles resultantes del concurso 2250-2022 por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para efectos de nombrar en período de prueba a los ciudadanos que por mérito resultaron primeros en las respectivas listas.

### 7.1.2. Reporte de empleos vacantes de carrera administrativa proceso de selección No. 2480 de 2022 Cuerpo Oficial de Bomberos- CNSC.

La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Comisión Nacional del Servicio Civil suscribieron el Acuerdo 10 del 30 de diciembre de 2022 con una oferta de 21 plazas del empleo Bombero así:



Tabla 8. Oferta Pública-Concurso 2480-2022

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Bomberos	475	05	21
<b>Total</b>			<b>21</b>

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

El concurso 2480-2022 es un proceso en desarrollo incipiente, en la actualidad está programada para el día 21 de enero de 2024 la aplicación de la prueba escrita.

### 7.1.3. Empleos vacantes reportados en SIMO posterior a los procesos de selección en curso.

Las vacantes definitivas reportadas en la Plataforma SIMO con posterioridad a los procesos de selección 2250-2022 y 2480-2023 son 159 plazas de empleos de carrera administrativa así:

Tabla 9. Reportes vacantes en SIMO

CARGO	GRADO	CÓDIGO	TIPO DE VACANCIA	OBSERVACIONES	REPORTE	No. DE VACANTES
Profesional Especializado	45	222	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	2
Comisario De Familia	43	202	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	3
Profesional Especializado	43	222	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	4
Profesional Especializado	41	222	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	12
Líder de Programa	37	206	Vacante Temporal	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	1
Profesional Universitario	37	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	3
Profesional Universitario	35	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	2
Profesional Universitario	33	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	9
Profesional Universitario	31	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	3
Profesional Universitario	29	219	Vacancia Definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	2
Técnico Operativo	25	314	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	5
Técnico Operativo (supervisor rescate acuático)	15	314	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	1
Cabo De Bomberos	07B	413	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO EN SIMO 4.0	6
Secretario	13	440	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	2



Secretario	03	440	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	4
Bombero	05	475	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	4
Guardián (rescate acuático)	01	485	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	63
Ayudante	01	472	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	5
Celador	01	477	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	3
Guardián	01	485	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	25
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>					

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

De conformidad con la tabla anterior, se tienen 159 plazas de empleos de carrera administrativa debidamente reportadas ante la CNSC listas para entrar en concurso de méritos.



## 8. MEDICIÓN DEL PLAN.

El seguimiento y la medición se llevará a cabo a través de los siguientes indicadores:

Tabla 10. Indicadores del plan

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	META	MEDICIÓN TRIMESTRAL				NIVEL DE AVANCE (%)	DESCRIPCION DEL RECURSO REQUERIDO
			1	2	3	4		
Evaluación de eficacia del Plan anual de vacantes	Evaluación de eficacia del Plan anual de vacantes realizado	1					0%	Papelería Talento Humano Equipo de Computo
Actualización de la matriz de caracterización de los funcionarios de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias	Matriz de caracterización de los funcionarios de la Alcaldía Mayor de Cartagena	1					0%	Papelería Talento Humano Equipo de Computo
Reporte de las vacancias definitivas en el SIMO dentro de los cinco días hábiles generada la vacante	(Número de vacantes reportadas en SIMO dentro de los cinco días hábiles generada la vacante / Número Total de Vacantes generadas) X 100	100%					0%	Papelería Talento Humano Equipo de Computo
Matriz de seguimiento de listas de elegibles activas actualizada	Matriz de seguimiento de listas de elegibles activas actualizada	1					0%	Papelería Talento Humano Equipo de Computo

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.



## 9. VIABILIDAD PRESUPUESTAL

Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, para la vigencia 2023, de acuerdo con el Decreto Distrital 1702 de 18 de diciembre de 2023, “*Por medio del cual se liquida el presupuesto de rentas, recursos capital, recursos de fondos especiales y establecimientos públicos, así como los gastos de funcionamiento, servicio de la deuda e inversiones para la vigencia fiscal del primero (1) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de 2024, del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones*”, cuenta con los recursos necesarios para los costos asociados al funcionamiento de la entidad, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal, así mismo consta en detalle del Sistema de Presupuesto Distrital – PREDIS.

Con corte a 31 de diciembre de la vigencia 2023, los empleos de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias contaba con la asignación presupuestal correspondiente.

Para la actual vigencia, la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena tiene un costo para la vigencia 2024 estimado en \$ 211.142.283.266,58.

### VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y desempeño conforme al Acta No. 002 de 2024. Los cambios o actualizaciones que se realicen en estos documentos no requieren aprobación adicional del Comité Institucional de Gestión y desempeño.

ELABORADO	REVISADO Y VALIDADO	APROBADO
<b>Nombre:</b> Katherine Díaz Hoyos  <b>Cargo:</b> Profesional Universitario Código 219 grado 33  <b>Fecha:</b> 12/01/2024	<b>Nombre:</b> Yira Tatiana Morales Castro  <b>Cargo:</b> Directora Administrativa Del Talento Humano  <b>Fecha:</b> 15/01/2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño  <b>Fecha:</b> 26/01/2024

### CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
26/01/2024	Aprobación, adopción y publicación del documento mediante el Acta No. 002-2024 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	1.0