

Plan

Anual de Previsión del
Talento Humano

2024



Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias
Dirección Administrativa de Talento Humano





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. DEFINICIONES	5
2. OBJETIVOS DEL PLAN	7
2.1. General.....	7
2.2. Objetivos Específicos	7
3. MARCO NORMATIVO	8
4. METODOLOGÍA	9
5. POLÍTICA MIPG	10
6. PLANTA DE PERSONAL ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS ...	11
7. ANALISIS PREVISIÓN DE EMPLEOS	14
7.1. Reporte de empleos vacantes de carrera a la oferta pública de empleos de carrera (OPEC) a 31 de diciembre de 2023 concurso 2250-2022. 14	
7.2. Reporte de empleos vacantes de carrera administrativa proceso de selección no. 2480 de 2022 cuerpo oficial de bomberos- CNSC.	16
7.3. Empleos vacantes reportados en SIMO posterior a los procesos de selección en curso.	16
7.4. Estrategia general de previsión	17
7.5. Caracterización de la planta de personal: prepensionados, pensionables, pensionados, edad de retiro forzoso.....	18
7.5.1. Funcionarias en estado de prepensión, pensionables y pensionadas.....	18
7.5.2. Funcionarios en estado de prepensión, pensionables y pensionados.....	20
7.5.3. Análisis de los datos de la caracterización de la planta de personal de la alcaldía mayor de Cartagena de indias.....	22
8. REDISEÑO INSTITUCIONAL	24
9. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO	27
10. MEDICIÓN DEL PLAN	30
11. VIABILIDAD PRESUPUESTAL	31



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Marco normativo	8
Tabla 2. Estructura orgánica	11
Tabla 3. Empleos provistos y reporte de vacantes definitivas	14
Tabla 4. Oferta Pública -Concurso 2250-2022	14
Tabla 5. Modalidad de concurso	15
Tabla 6. Oferta Pública-Concurso 2480-2022	16
Tabla 7. Reporte vacantes en SIMO	16
Tabla 8. Estrategia de provisión del Talento Humano	17
Tabla 9. Número de servidoras en estado de prepensión	19
Tabla 10. Número de servidoras en estado de pensionables	19
Tabla 11. Número de Servidoras pensionadas.....	19
Tabla 12. Número de Servidoras Públicas en edad de retiro forzoso.....	20
Tabla 13. Número de servidores en estado de prepensionables.....	20
Tabla 14. Número de servidores en estado de pensionables	20
Tabla 15. Número de servidores pensionados.....	21
Tabla 16. Número de Servidores en edad de retiro forzoso	21
Tabla 17. Número de Servidoras y Servidores próximos a cumplir y/o cumplidos la edad de retiro forzoso	23
Tabla 18. Resumen de resultados según proceso medido y nivel jerárquico de empleo	24
Tabla 19. Análisis de déficit de personal de acuerdo con la planta vigente y los resultados de medición de cargas de trabajo.....	25
Tabla 20. Presentación del Proyecto de Modernización y Rediseño Institucional AMC- Consejo de Cartagena de Indias.....	26
Tabla 21. Empleos creados en la vigencia 2023 en el marco de la formalización laboral.....	28
Tabla 22. Indicadores del plan	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Distribución porcentual de funcionarias	22
Gráfica 2. Distribución porcentual de funcionarios.....	22
Gráfica 3. Cantidad personas contratadas por vigencia y tipo de gasto	27
Gráfica 4. Cantidad contratos celebrados por vigencia y tipo de gasto	28



INTRODUCCIÓN

La Ley 909 del 2004 en su artículo 17 establece que las entidades públicas deben adoptar un Plan Anual de Previsión del Talento Humano, es por ello que corresponde a las unidades de personal elaborar dicho plan, alineado con el 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 las entidades públicas.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de conformidad con la Ley antes citada, debe tener 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 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, la Guía de Fortalecimiento Institucional “*Construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad*”, presenta el Plan de Previsión del Talento Humano 2024, en el cual se describen las estrategias de previsión de las vacantes existentes a 31 de diciembre 2023, las que se llegaren a generar en la planta de cargos en el transcurso de la presente vigencia fiscal 2024 y las necesidades del talento humano identificada a través de los correspondientes estudios técnicos.



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 período 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).



2. OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. General

Gestionar de manera eficiente la información sobre las vacantes definitivas de carrera administrativa de la planta global de cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, identificando las necesidades institucionales de personal, para efectos de establecer las estrategias pertinentes para su provisión oportuna en términos de calidad.

2.2. Objetivos Específicos

- Vincular el talento humano idóneo, con las competencias establecidas en el programa servidor público 4.0, el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y demás normas aplicables, adelantando los concursos de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, mediante el diseño y ejecución de un plan de acción que permita identificar de manera oportuna las necesidades de la planta de conformidad con las novedades que se presenten durante la vigencia, para garantizar la prestación oportuna de los servicios a cargo de la entidad.



3. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Marco normativo

Normatividad	Aplicación Especifica	Tema relacionado con la norma
Constitución Política	Artículo 125 Establece el sistema de mérito en el empleo público.	Sistema de mérito
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Empleo público, carrera administrativa
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Empleo público, carrera administrativa
Circular 20191000000117 de 2019 de la CNSC	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
Decreto Distrital 812 de 2023	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
Decreto Distrital 860 de 2023	Por el cual se adiciona y actualiza parcialmente la planta de empleos de la Alcaldía Mayor de Cartagena	Planta de empleos
Decreto Distrital 866 de 2023	Por el cual se adiciona el Decreto No. 812 del 9 de junio de 2023 contenido 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
Decreto Distrital 1492 de 9 de noviembre de 2023	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 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) y la Guía de Fortalecimiento Institucional “*Construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad*” (2022) 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. PLANTA DE PERSONAL ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS

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

DESPACHO DEL ALCALDE

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
Subtotal DESPACHO DEL ALCALDE	27					

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



UBICACIÓN	No. de Cargos	DENOMINACIÓN	CÓD.	GRADO	NATURALEZA	NIVEL
PLANTA GLOBAL	1	DIRECTOR DE ESCUELA	028	57	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
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



UBICACIÓN	No. de Cargos	DENOMINACIÓN	CÓD.	GRADO	NATURALEZA	NIVEL
PLANTA GLOBAL	53	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO
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
SUBTOTAL PLANTA GLOBAL					1162	
TOTAL CARGOS PLANTA					1189	

Fuente. Decreto 860 de junio 21 de 2023.



7. ANALISIS PREVISIÓN DE EMPLEOS

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

Tabla 3. 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
Periodo de prueba	N/A	0	N/A
Provisionalidad	N/A	311	N/A
Total	1189	1126	269

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.

7.1. 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 4. 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
Total empleos a ser provistos con ocasión del concurso 2250	76					

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

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

Tabla 5. 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.



7.2. 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 6. Oferta Pública-Concurso 2480-2022

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

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.

7.3. 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 7. 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
TOTAL	159					

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.

7.4. Estrategia general de provisión

La provisión de empleos en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se realizará de acuerdo a la normatividad vigente así:

Tabla 8. Estrategia de provisión del Talento Humano

Naturaleza del empleo	Estrategia de provisión	Tiempo de provisión
Empleos de libre nombramiento y remoción	Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencias laborales vigente.	2 meses
Carrera administrativa	Estos empleos serán provistos en periodo de prueba o en ascenso dando cumplimiento a las listas de elegibles vigentes y que sean autorizadas por la CNSC (Uso de listas). Se prevé para el año 2024 iniciar la etapa de planeación para llevar a cabo concurso de mérito, para lo cual estamos en la espera de las instrucciones respectivas por parte de la CNSC.	3 meses
Encargo	mientras se surte el proceso de selección y/o se define su provisión posterior a la oferta pública del	2 meses



	empleo mediante la OPEC, a través de los procesos de Encargo.	
Provisionalidad	en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.	2 meses

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

7.5. Caracterización de la planta de personal: prepensionados, pensionables, pensionados, edad de retiro forzoso.

De conformidad con las normas vigentes sobre la materia, la Dirección Administrativa del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena realizó caracterización con corte 31 de diciembre de 2023 de la planta de personal, para determinar cuántos funcionarios y funcionarias se encuentran dentro de las categorías prepensionados, pensionables y pensionados.

Para el análisis se tuvieron en cuenta las siguientes definiciones:

Prepensionado. Tiene la condición de prepensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez¹.

Pensionable. Aquellos funcionarios que han cumplido los requisitos de tiempo y edad que estipula la ley para el reconocimiento pensional, sin que se haya proferido acto de reconocimiento del derecho pensional por parte de la administradora de pensiones a la cual se encuentra afiliado.

Pensionado. Aquellos funcionarios que cuentan con acto administrativo de reconocimiento de pensión, quienes tienen la posibilidad de optar por laborar hasta la edad de retiro forzoso.

7.5.1. Funcionarias en estado de prepensión, pensionables y pensionadas.

Servidoras públicas que ostentan la calidad de prepensionadas en la Alcaldía Mayor de Cartagena:

¹ Corte Constitucional Sentencia C- 795 de 2009



Tabla 9. Número de servidoras en estado de prepensión

Denominación	Código Cargo	Grado	No. de Servidoras
Jefe de oficina	006	55	1
Asesor	105	47	1
Profesional Universitario	219	45	1
Técnico Operativo	314	25	1
Técnico Administrativo	367	25	1
Secretario Ejecutivo	425	23	1
Auxiliar Administrativo	407	13	1
Guardian	485	01	1
Total		8	

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

Servidoras públicas que ostentan la calidad de pensionables en la Alcaldía Mayor de Cartagena:

Tabla 10. Número de servidoras en estado de pensionables

Denominación	Código Cargo	Grado	No. de Servidoras
Profesional Especializado	222	41	13
		45	1
Inspector de Policía Urbano	233	43	4
Comisario de familia	202	43	
Profesional Universitario	219	33	7
		35	13
		37	4
Líder de programa	206	37	1
Técnico Administrativo	367	21	1
Técnico operativo	314	35	2
		25	8
		21	6
		15	2
Secretario ejecutivo	425	23	7
Secretario	440	03	12
		07	1
		13	13
Auxiliar área salud	412	09	3
Auxiliar administrativo	407	03	5
Ayudante	472	01	4
Guardian	485	01	1
Total		108	

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

Funcionarias con reconocimiento pensional que eventualmente pueden acogerse a la ley 1821 de 2016 (edad de retiro forzoso):

Tabla 11. Número de Servidoras pensionadas

Denominación	Código Cargo	Grado	No. de Servidoras
Inspector de Policía Urbano	233	43	1
Profesional Especializado	222	41	3
		33	1
Profesional Universitario	219	35	1
		25	8
		21	6



		15	2
Secretario ejecutivo	425	23	2
Auxiliar administrativo	407	03	1
Ayudante	472	01	1
Total		26	

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

Funcionarias en edad de retiro forzoso o próximas a cumplirla:

Tabla 12. Número de Servidoras Públicas en edad de retiro forzoso

Denominación	Código Cargo	Grado	Edad	Estado	No. de Servidoras
Director Administrativo	009	57	69	Pensionable	1
Profesional Especializado	222	41	69	Pensionable	1
Profesional Universitario	219	33	69	Pensionable	1
Secretario	440	13	70	Pensionable	1
Auxiliar Administrativo	407	07	03	Pensionable	1
Total				5	

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

7.5.2. Funcionarios en estado de prepensión, pensionables y pensionados.

Servidores públicos que ostentan la calidad de prepensionados en la Alcaldía Mayor de Cartagena:

Tabla 13. Número de servidores en estado de prepensionables

Denominación	Código Cargo	Grado	No. de Servidores
Director Operativo	009	53	1
Profesional Especializado	222	45	1
Profesional Área Salud	242	43	1
Inspector de Policía Rural	306	35	1
Técnico Operativo Transito	339	21	1
Agente de transito	340	17	1
Auxiliar Área Salud	412	07	1
Guardian	485	01	1
Total		8	

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

Servidores públicos que ostentan la calidad de pensionables en la Alcaldía Mayor de Cartagena:

Tabla 14. Número de servidores en estado de pensionables

Denominación	Código Cargo	Grado	No. de Servidores
Profesional Especializado Área Salud	242	45	1
Profesional Especializado	222	45	1
Profesional Especializado Área Salud	242	41	1
Profesional Especializado	222	41	5
Inspector de Policía Urbano	233	43	2
Comisario de familia	202	43	2



Profesional Universitario	219	37	2
		35	11
		33	3
		31	2
Inspector Rural de Policía	306	35	1
Líder de programa	206	37	1
Técnico Administrativo	367	25	1
Técnico Área Salud	323	21	14
Técnico operativo	314	27	1
		25	2
		21	4
Técnico operativo de tránsito	339	21	16
Conductor	480	21	3
Auxiliar administrativo	407	13	2
Teniente de bombero	419	19	1
Sargento de bombero	417	11	3
Cabo de bombero	413	7B	3
Bombero	475	05	15
Secretario	440	13	2
Secretario	440	03	2
Auxiliar administrativo	407	03	4
Ayudante	472	01	7
Agente de tránsito	340	17	2
Total		114	

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

Funcionarios con reconocimiento pensional que eventualmente pueden acogerse a la ley 1821 de 2016 (edad de retiro forzoso):

Tabla 15. Número de servidores pensionados

Denominación	Código Cargo	Grado	No. de Servidores
Profesional Especializado	222	45	1
Profesional Universitario	219	29	1
Profesional Universitario	219	31	1
Profesional Universitario	219	35	1
Técnico área salud	323	21	2
Teniente bombero	419	19	3
Agente de tránsito	314	17	1
Auxiliar salud	412	09	1
Bombero	475	05	2
Total		13	

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

Funcionarios en edad de retiro forzoso o próximos a cumplirla:

Tabla 16. Número de Servidores en edad de retiro forzoso

Denominación	Código Cargo	Grado	Edad	Estado	No. de Servidores
Profesional Especializado	222	41	69	Pensionable	1
Profesional Universitario	219	35	69	Pensionado	1
Inspector rural	306	35	69	Pensionable	1
Conductor	480	21	70	Pensionable	1
Auxiliar área salud	412	09	69	Pensionado	1
Técnico área salud	323	21	69	Pensionado	1
Total					6

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

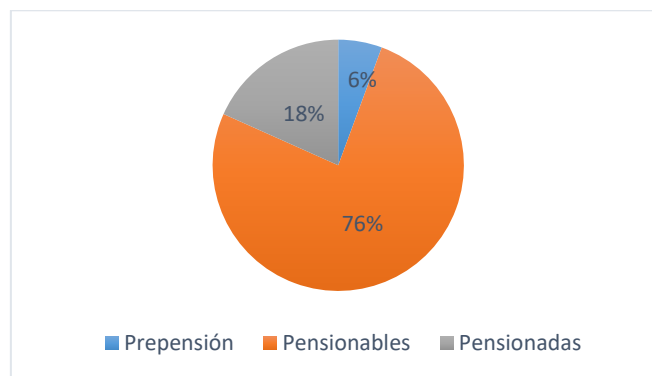


7.5.3. Análisis de los datos de la caracterización de la planta de personal de la alcaldía mayor de Cartagena de Indias.

Tendiendo en cuenta los datos de la matriz de caracterización de los funcionarios y funcionarias de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias tenemos que:

Funcionarias caracterizadas. De las 142 funcionarias caracterizadas tenemos que la distribución porcentual de prepensionadas, pensionables, pensionadas es la siguiente:

Gráfica 1. Distribución porcentual de funcionarias



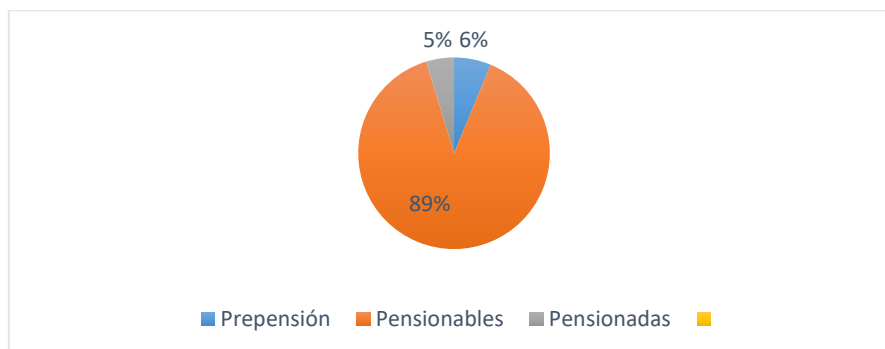
Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

Las 142 funcionarias caracterizadas como prepensionadas, pensionables y pensionadas corresponden aproximadamente al 11.942% de la planta de personal.

Funcionarios caracterizados.

De los 128 funcionarios caracterizados tenemos que la distribución porcentual de prepensionados, pensionables, pensionados es la siguiente:

Gráfica 2. Distribución porcentual de funcionarios



Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal



Los 128 funcionarios caracterizados como prepensionados, pensionables y pensionados corresponden aproximadamente al 10.765% de la planta de personal.

Funcionarias y funcionarios en edad de retiro forzoso.

En la caracterización se identificaron el siguiente número de funcionarios y funcionarias próximas a cumplir la edad de retiro forzoso y que ya cumplieron esta edad:

Tabla 17. Número de Servidoras y Servidores próximos a cumplir y/o cumplidos la edad de retiro forzoso

Funcionarios /Funcionarias	No.
Funcionarios próximos a cumplir 70 años	5
Funcionarios con 70 años	1
Funcionarias próximas a cumplir 70 años	4
Funcionarias con 70 años	1
Total	11

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

Estos funcionarios corresponden al 0,925% del total de la planta de personal, se hace necesario hacer seguimiento a esta población para la adecuada gestión de las vacantes y previsión oportuna del talento humano.



8. REDISEÑO INSTITUCIONAL

En ejecución del programa del Plan de Desarrollo Distrital, “Cartagena hacia la modernidad” y conforme al marco jurídico atinente a las modificaciones de plantas de personal, se realizó “Estudio Técnico para la Modernización y Rediseño Institucional de la Alcaldía Mayor de Cartagena (2022)”, para el cual en las vigencias 2021 y 2022 se desarrolló un estudio de cargas de trabajo con el fin de determinar objetivamente las necesidades de personal de la entidad, siguiendo la metodología de trabajo establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP a través de la Guía de Rediseño institucional de entidades territoriales (versión 2018).

En la tabla a continuación se presentan los resultados del estudio de cargas de trabajo²:

Tabla 18. Resumen de resultados según proceso medido y nivel jerárquico de empleo

PROCESO MEDIDO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
ACCESO A LA JUSTICIA	7	0	282	8	36
CONTROL DISCIPLINARIO	1	0	18	5	1
COOPERACIÓN E INVERSIÓN	1	0	9	0	0
CULTURA Y PATRIMONIO	3	1	85	24	11
DEPORTE Y RECREACIÓN	3	1	206	3	0
DESARROLLO ECONÓMICO	4	2	36	21	1
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	0	1	43	0	0
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	2	4	0	0	1
EDUCACIÓN	6	0	48	0	0
GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	1	0	61	6	6
GESTIÓN DE GRUPOS DE VALOR	2	1	54	18	7
GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	4	6	60	34	159
GESTIÓN DOCUMENTAL	1	0	16	31	6
GESTIÓN JURÍDICA	1	0	66	2	67
GOBIERNO DE LA NATURALEZA	4	5	17	6	12
GOBIERNO Y LIDERAZGO PÚBLICO	5	1	33	4	6
HÁBITAT Y DESARROLLO URBANO	4	0	81	6	53
HACIENDA PÚBLICA	6	18	161	44	17
MOVILIDAD	4	2	59	188	0
PLANEACIÓN DEL DESARROLLO SOSTENIBLE	4	0	37	12	11
POBLACIONES	5	1	170	193	11

² Los instrumentos con los que se recolectó la información de carga de trabajo en las dependencias se encuentran actualmente en el repositorio de archivos de la Dirección Administrativa de Talento Humano. O puede consultarse para mayor ampliación el Estudio técnico de Rediseño Institucional de la Alcaldía de Cartagena (2021) publicado en la página web de la Alcaldía.

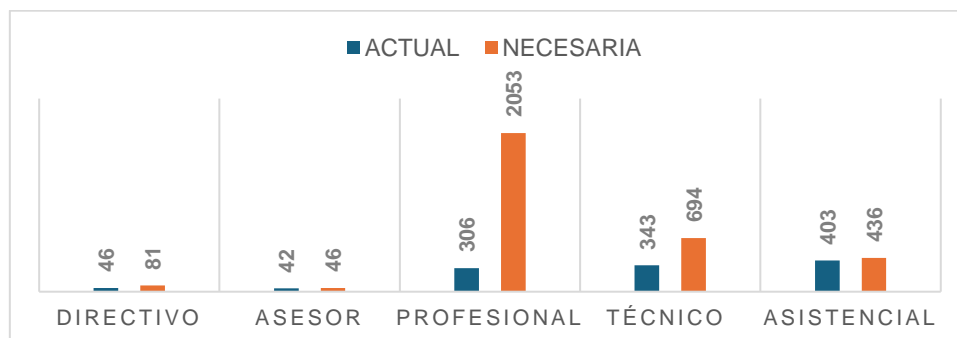


SALUD	4	1	209	16	10
SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	3	0	175	65	11
TALENTO HUMANO	2	1	10	2	3
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	1	0	72	6	5
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	2	0	21	0	0
TRANSPARENCIA Y PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN	0	1	3	0	0
VERIFICACIÓN DE LA GESTIÓN Y CONTROL	1	0	21	0	2
Total general	81	46	2053	694	436

Fuente: DATH, Proyecto de Modernización, Plan de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena 2020-2023”

A partir de los resultados obtenidos a través de la medición de cargas de trabajo, se realizó un ejercicio de comparación con respecto a los empleos vigentes de la Alcaldía, con el fin de demostrar la variación entre la capacidad actual y la deseada, tal y como se observa en la siguiente gráfica:

Gráfica 3. Comparación entre planta de personal actual y necesaria de acuerdo con los resultados de cargas de trabajo.



Fuente: Fuente: DATH, Proyecto de Modernización, Plan de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena 2020-2023”

Actualmente la planta de personal está determinada por el Decreto 860 del 21 de junio de 2023, mediante el cual se crearon 51 cargos nuevos, pasando de 1140 cargos a 1189.

Para el análisis de los resultados de cargas de trabajo se parte del principio del déficit de capacidad de empleos de la organización, lo que quiere decir que los resultados de la medición de cargas de trabajo reflejan la aspiración organizacional para lograr la satisfacción de operación de los procesos en comparación con su capacidad real de empleos vigentes, por tanto, el déficit será la diferencia entre la necesidad y la capacidad actual, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 19. Análisis de déficit de personal de acuerdo con la planta vigente y los resultados de medición de cargas de trabajo

Nivel jerárquico	Planta actual	Planta necesaria	Déficit de personal
Directivo	46	81	35
Asesor	42	46	4



Profesional	306	2053	1747
Técnico	343	694	351
Asistencial	403	436	33
Total	1140	3310	2170

Fuente: DATH, Proyecto de Modernización, Plan de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena 2020-2023”

De conformidad con el estudio de cargas laborales 2021-2022, el déficit de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se cuantificó en un total de 2170 empleos necesarios para alcanzar la aspiración organizacional de acuerdo con los resultados de cargas de trabajo.

En este orden de ideas mayor déficit se aprecia en el nivel jerárquico *profesional* de la Alcaldía, donde se determinó una necesidad total de 1747 empleos públicos para la eficiencia operacional de los procesos medidos y evaluados.

En virtud del estudio técnico antes citado se presentó ante el Concejo Distrital de Cartagena el proyecto de Acuerdo “*Modernización y Rediseño Institucional Alcaldía Mayor de Cartagena*” el cual no fue aprobado por el Consejo Distrital de Cartagena de Indias:

Tabla 20. Presentación del Proyecto de Modernización y Rediseño Institucional AMC- Consejo de Cartagena de Indias

No. de Proyecto de Acuerdo	Fecha de presentación	Fecha de retiro y/o negación por parte del Consejo Distrital de Cartagena
Proyecto de Acuerdo #140	19 de julio de 2022	Retirado el 26 de junio de 2022
Proyecto de Acuerdo #149	17 de agosto de 2022	9 de diciembre de 2022
Proyecto de Acuerdo #197	17 de junio de 2023	10 agosto 2023

Fuente: DATH, Proyecto de Modernización, Plan de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena 2020-2023”

Teniendo en cuenta el “*Estudio Técnico para la Modernización y Rediseño Institucional de la Alcaldía Mayor de Cartagena (2022)*” y el estudio de cargas laborales realizado en las vigencias 2021-2022, se evidencia la necesidad institucional de rediseñar y actualizar la planta de personal, para efectos de crear los empleos en los niveles jerárquicos requeridos para la eficiente gestión y prestación de servicios a cargo de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.



9. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

Antecedentes.

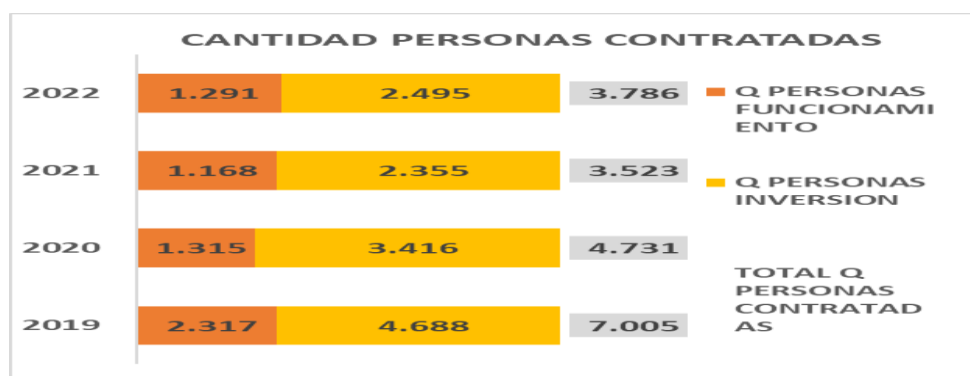
En la vigencia 2023, la Dirección Administrativa del Talento Humano en cumplimiento de las directrices dadas por el gobierno nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, mediante la Circular Conjunta No 100-005 del 29 de diciembre de 2022, en la cual señalan lineamientos para la dignificación del empleo público con el “Plan de formalización del empleo público en equidad – Vigencia 2023” se dio inicio al Plan de fortalecimiento del empleo público de la Alcaldía Mayor del Distrito de Cartagena de Indias.

Que el mencionado Plan del fortalecimiento del empleo público se desarrolló con el acompañamiento técnico del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, lo que permitió a la entidad elaborar el “Estudio Técnico del Plan de Fortalecimiento del Empleo Público” en el marco de la guía establecida por este organismo y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004.

Así mismo el mencionado Estudio Técnico se llevó a cabo por parte de la Dirección Administrativa del Talento Humano en tres etapas contando con la participación de los líderes de cada dependencia. El documento se estructuró así: (1) Diagnóstico institucional, (2) Análisis Financiero de la operación de la Alcaldía, (3) Diseño de propuesta de fortalecimiento, y (4) Implementación de propuesta de fortalecimiento.

En las gráficas a continuación puede observarse la información sobre la contratación de personas, con sus fuentes de financiación, de las vigencias 2019, 2020, 2021 y 2022:

Gráfica 3. Cantidad personas contratadas por vigencia y tipo de gasto



Fuente: Elaboración propia con base en datos PREDIS.



Gráfica 4. Cantidad contratos celebrados por vigencia y tipo de gasto



Fuente: Elaboración propia con base en datos PREDIS.

Que el proceso de fortalecimiento del empleo público se dio a partir de la identificación de las necesidades de recurso humano en las dependencias, como se detalla en el Estudio Técnico, al igual que el análisis de las posibilidades de crecimiento de la planta de personal, lo que permitió la formulación de una propuesta de ampliación de la planta de cargos, sustentada jurídica, técnica y financieramente.

Con fundamento en lo anterior expuesto, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. y C., con claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general, determinados por las necesidades establecidas del servicio, las razones de modernización de la Administración con el fortalecimiento del empleo público y la política nacional de Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia y con fundamento en las conclusiones del Estudio Técnico, determinó la conveniencia y necesidad de crear cincuenta y uno (51) plazas de empleo, así:

Tabla 21. Empleos creados en la vigencia 2023 en el marco de la formalización laboral

No. de Cargos	Denominación	Código	Grado	Naturaleza
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	43	Carrera Administrativa
20	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	41	Carrera Administrativa
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	37	Carrera Administrativa
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	Carrera Administrativa
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	31	Carrera Administrativa
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	29	Carrera Administrativa
1	LÍDER DE PROGRAMA	206	37	Carrera Administrativa
1	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	21	Carrera Administrativa



2	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	Carrera Administrativa
---	-------------------	-----	----	------------------------

Fuente. Decreto 860 de 2023.

Que luego de surtidos todos los trámites de Ley para la modificación de la Planta de Personal, se profirió el Decreto Distrital 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 Decreto No. 1473 del 24 de octubre de 2022, en el marco del Plan de Fortalecimiento del Empleo Público"*, quedando la planta de personal actual con un total de 1189 cargos.

Atendiendo a que el ejercicio de formalización laboral realizado durante la vigencia 2023, no suplió las necesidades reales de empleos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, para la vigencia 2024 la Dirección Administrativa del Talento Humano dando alcance a los lineamientos del gobierno nacional para la formalización del empleo público, implementará las estrategias que permitan dar continuidad a los mismos.



10. MEDICIÓN DEL PLAN

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

Tabla 22. 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 Plan de Previsión de Recursos Humanos	Evaluación de eficacia Plan de Previsión de Recursos Humanos realizado	1					0%	Papelería Talento Humano Equipo de Computo
Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente	(Número de vacantes provistas mediante encargo dentro de los dos meses a partir de generada la vacancia / Número Total de Vacantes) X 100	Proveer en forma eficiente y oportuna el 100% de las vacantes generadas a través de encargo esto es dentro de los dos meses siguientes a su generación.					0%	Papelería Talento Humano Equipo de Computo
Provisión las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente	(Número de vacantes provistas mediante nombramientos provisionales dentro de los dos meses a partir de generada la vacancia / Número Total de Vacantes) X 100	Proveer en forma eficiente y oportuna el 100% de las vacantes generadas a través de nombramiento en provisionalidad esto es dentro de los dos meses siguientes a su generación.					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
Actualización de Estudio Técnico de Modernización y Rediseño Institucional	Estudio Técnico de Modernización y Rediseño Institucional Actualizado	1					0%	Papelería Talento Humano Equipo de Computo
Actualización Estudio Técnico de Formalización del empleo	Estudio Técnico para la Formalización del empleo Actualizado	1					0%	Papelería Talento Humano Equipo de Computo

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.



11. 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.



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
Nombre: Katherine Díaz Hoyos Cargo: Profesional Universitario Código 219 grado 33 Fecha: 12/01/2024	Nombre: Yira Tatiana Morales Castro Cargo: Directora Administrativa Del Talento Humano Fecha: 15/01/2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 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