



Plan de Previsión del Talento Humano Vigencia 2021



**Dirección Administrativa de
Talento Humano**

Enero de 2021



1. INTRODUCCIÓN

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

Es así como la Alcaldía de Cartagena en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública presenta el Plan de Previsión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión al mes de enero de 2021.

El presente documento se desarrolla en 3 Etapas: el análisis cuantitativo de las necesidades de personal, luego el análisis de las necesidades de personal y finalmente la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

2. MARCO NORMATIVO

Es competencia del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP. Elaborar el Plan Nacional de Vacantes, de acuerdo con la Ley 909 de 2004 en el

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

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;” (...). (Congreso de Colombia, 2004).

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

(...) Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

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

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

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

Artículo 17. Planes y plantas de empleos. LEY 909 DE 2004:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;



b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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

3. OBJETIVO

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

4. DEFINICIONES

Concurso

Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria

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

Encargo

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

Evaluación del Desempeño

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

Lista de Elegibles

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



Nombramiento en Período de Prueba

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

Nombramiento Ordinario

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

Nombramiento Provisional

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

OPEC

Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

Período de Prueba

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

Pruebas

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

Reclutamiento

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

Registro Público de Carrera Administrativa Específica

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

Traslado

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



5. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

5.1. Identificación y determinación de las necesidades personal.

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

5.2. Análisis de la Planta de Personal

El Decreto por el cual se actualiza la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias establece una planta de personal global aprobada de 1070 cargos distribuidos como se muestran en la siguiente tabla

Cuadro N°1. Análisis de Planta

Nivel	Naturaleza del Empleo				Total
	Carrera	Elección Popular	LNR	Periodo Fijo	
Directivo		1	41	4	46
Asesor			40		40
Profesional	304		2		306
Técnico	339		1		340
Asistencial	309		29		338
Total	952	1	113	4	1070

Los 1070 cargos que hacen parte de la planta global de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias distribuidos en los niveles, directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, se detallan de la siguiente manera:

Cuadro N°2 Planta Global

Denominación del empleo	Código	Grado	No. Cargos
Alcalde	5	63	1
Asesor	105	59	7
Asesor	105	55	1
Asesor	105	47	8
Técnico Operativo	314	15	1
Secretario Ejecutivo Despacho	438	23	1
Secretaria	440	13	2
Conductor	480	21	4
Auxiliar de servicios generales	470	1	1
Secretario de Despacho	20	61	7



Denominación del empleo	Código	Grado	No. Cargos
Director de Departamento Administrativo	55	61	3
Tesorero Distrital	55	61	1
Jefe Oficina Asesora (Jurídica)	115	59	1
Jefe Oficina Asesora (Desastres)	115	59	1
Director Administrativo	9	57	3
Director de Escuela	28	57	1
Subdirector de Departamento Administrativo (Dadis)	76	57	1
Asesor (Servicios Públicos)	105	55	1
Asesor (Tributario)	105	55	1
Asesor (Impuestos)	105	55	1
Jefe de Oficina (Informática)	6	55	1
Jefe de Oficina (Control Interno)	6	55	1
Jefe de Oficina (Control disciplinario)	6	55	1
Jefe de Oficina (Sec. Educación- Informática)	6	55	1
Jefe Oficina Asesora (Prensa y Dadis)	115	55	1
Jefe Oficina Asesora (Planeación Dadis)	115	55	1
Director Administrativo (Fondo de Pensiones)	9	53	1
Director Administrativo (Cobertura – Sec. Educación)	9	53	1
Director Administrativo (Calidad Educativa)	9	53	1
Director Administrativo y Financiero (Sec. Educación)	9	53	1
Director Administrativo y Financiero (Dadis)	9	53	1
Gerente	39	53	1
Director Operativo (Prestación de Servicios - Dadis)	9	53	1
Director Operativo (Salud Pública – Dadis)	9	53	1
Director Operativo (Aseguramiento)	9	53	1
Director Operativo (Vigilancia y Control)	9	53	1
Director Técnico (Umata)	9	53	1
Director Financiero (Presupuesto)	9	53	1
Director Financiero (Contabilidad)	9	53	1
Director Administrativo (Control Urbano)	9	53	1
Subdirector Administrativo y Financiero (DATT)	76	53	1
Subdirector Técnico (Jurídico DATT)	76	53	1
Subdirector Técnico (Operativo DATT)	76	53	1
Alcalde Local	30	51	3
Subdirector Técnico (Sec. Educación)	68	51	2
Subdirector Técnico (Dpto. Administrativo de Valorización)	68	51	3
Director de Cárcel	260	49	1



Denominación del empleo	Código	Grado	No. Cargos
Comandante de Bomberos	206	49	1
Asesor (Secretaría de Hacienda)	105	47	9
Asesor (Oficina Jurídica)	105	47	5
Asesor (Secretaría de Educación)	105	47	3
Profesional Especializado	222	45	23
Profesional Especializado Área Salud	242	45	3
Profesional Especializado Área Salud	242	43	4
Profesional Especializado	222	43	4
Inspector de Policía Urbano	233	43	27
Comisario de Familia	202	43	9
Profesional Especializado Área Salud	242	41	9
Profesional Especializado	222	41	48
Líder de Programa (Dadis)	206	37	11
Profesional Universitario	219	37	10
Profesional Universitario Área Salud	237	35	19
Profesional Universitario	219	35	77
Técnico Operativo	314	35	3
Inspector de Policía Rural	306	35	15
Profesional Universitario	219	33	41
Profesional Universitario	219	31	13
Profesional Universitario	219	29	6
Técnico Operativo	314	27	1
Técnico Administrativo	367	25	1
Técnico Operativo	314	25	30
Técnico Operativo	314	21	41
Técnico Área Salud	323	21	30
Técnico Operativo de Tránsito	339	21	61
Técnico Administrativo	367	21	6
Técnico Administrativo (Dadis)	367	17	1
Técnico Operativo (Área transporte)	314	17	1
Agente de tránsito	340	17	101
Técnico Operativo (Promotor Social)	314	15	28
Técnico Operativo	314	15	20
Secretaria Ejecutiva	425	23	19
Teniente de Bombero	419	19	4
Auxiliar Administrativo	407	13	8
Secretaria	440	13	34



Denominación del empleo	Código	Grado	No. Cargos
Sargento de Bombero	417	11	6
Auxiliar Área Salud	412	9	5
Auxiliar Área Salud	412	7	1
Auxiliar Administrativo	407	7	2
Cabo de Bombero	413	7	15
Secretaria	440	7	3
Bomberos	475	5	68
Auxiliar Administrativo	407	3	39
Secretaria	440	3	38
Auxiliar de Servicios Generales	470	1	3
Ayudante	472	1	51
Celador	477	1	6
Guardián	485	1	26
Operario	487	1	2
Total			1070

Los 1070 cargos de la Planta Global se distribuyen por nivel de responsabilidad así:

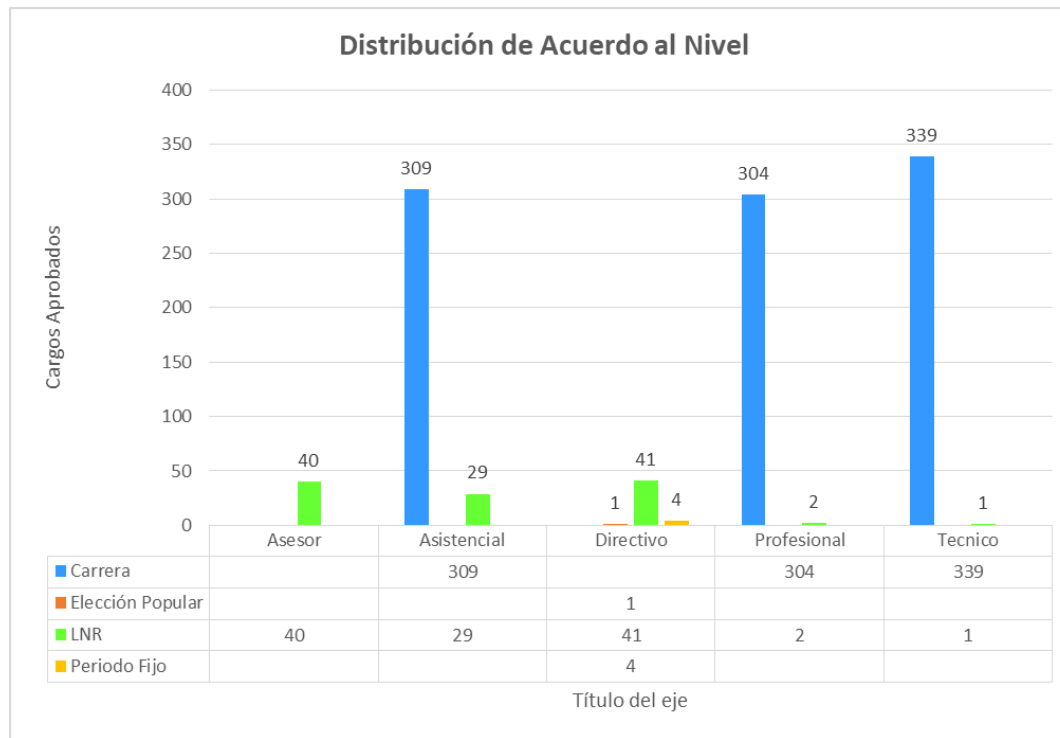
Cuadro N°3 Planta Global

Nivel	Cargos
Directivo	46
Asesor	40
Profesional	306
Técnico	340
Asistencial	338
Total	1070

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



Gráfica N°1 Distribución de acuerdo con el Nivel



La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se rige por lo establecido en el Sistema General de Carrera Administrativa, lo establecido en el Decreto 2489 de 2006 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y territorial y se dictan otras disposiciones.” Y el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

6. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

6.1. Plan anual de Vacantes

Las vacancias definitivas contenidas dentro del Plan de Vacantes para las vigencias 2020-2021 en los empleos de la Alcaldía de Cartagena de Indias que se cancelan por recursos ordinarios, son las que se muestran en el siguiente cuadro informativo:



Cuadro N°4 Plan de Vacantes

Denominación del Empleo	Código	Grado	Numero de vacantes
Profesional Especializado Área de Salud	242	45	1
Profesional Especializado	222	45	1
Profesional Especializado	222	43	1
Inspector de Policía	233	43	4
Comisario de Familia	202	43	3
Profesional Especializado	222	41	1
Inspector de Policía Rural	306	35	15
Profesional Universitario	219	35	1
Profesional Universitario	219	33	2
Profesional Universitario	219	31	1
Técnico Área de Salud	323	21	2
Técnico Operativo	314	25	3
Técnico Operativo	314	15	1
Agente de Tránsito	340	17	1
Auxiliar Administrativo	407	13	1
Secretario	440	13	3
Secretario	440	3	7
Auxiliar Administrativo	407	3	3
Ayudante	472	1	6
Auxiliar De Servicios Generales	470	1	1
Total			58

6.2. Posibles Vacantes Próximas por edad de Jubilación.

La caracterización de los prepensionados en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que este status lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

Cuadro N° 5 Caracterización de prepensionados por dependencia y nivel ocupacional

AREA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	Total
Alcaldía Distrito Turístico	1	2	11	4	9	27
Cuerpo de Bomberos					22	22
DADIS	1	1	18	21	10	51
DATT			4	19	6	29
Localidad Histórica y del Caribe			13	8	9	30



AREA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	Total
Localidad Industrial y de la Bahía			7	2	9	18
Localidad Turística y de la Virgen			4	4	10	18
Sec. de Hacienda		2	9	12	7	30
Secretaría de Desarrollo Social y Convivencia			8	4	5	17
Secretaría de Educación	2	1	13	3	5	24
Secretaría de Infraestructura			4	3	1	8
Secretaría de Planeación			5	3	4	12
Secretaría del Interior y Convivencia	1		2		4	7
Secretaría General	1		1	4	7	13
VALORIZACION	1					1
Total	7	6	99	87	108	307

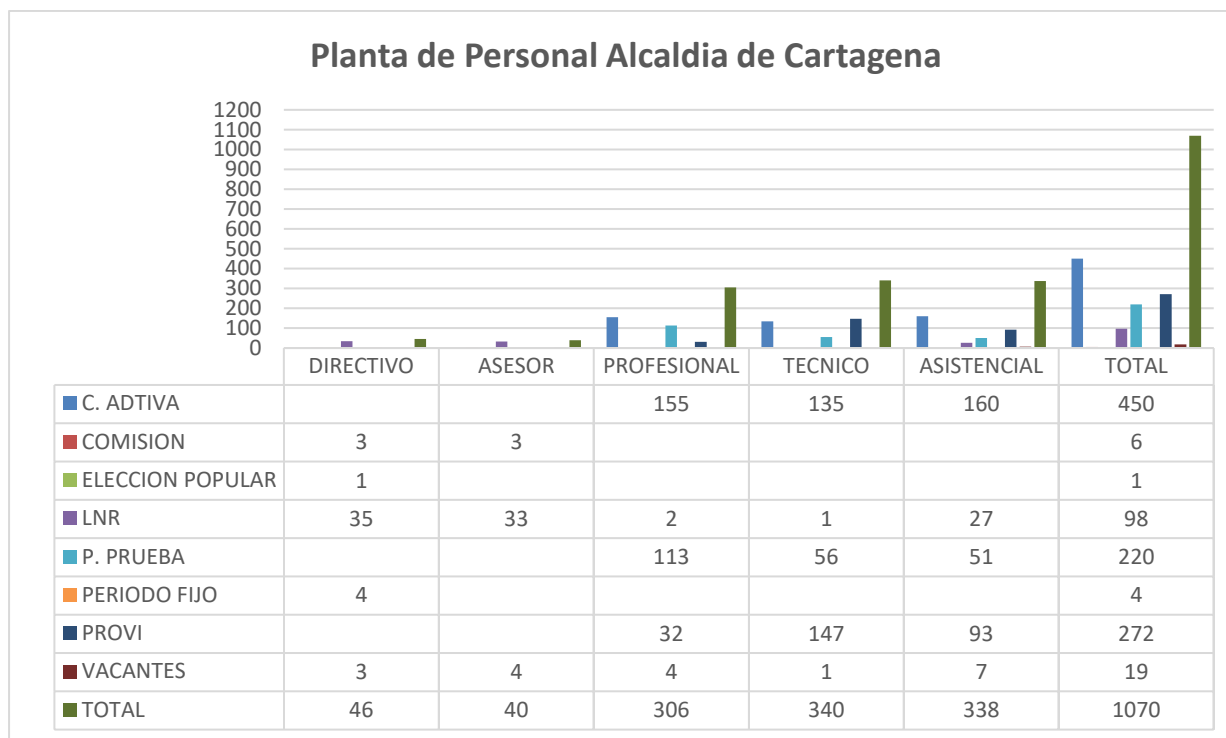
6.3. Valoración del personal actualmente vinculado, análisis de la disponibilidad de personal.

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

Datos por Servidor: La Alcaldía de Cartagena al 31 de diciembre de 2020 cuenta con **1051** empleados públicos vinculados a la Planta Global, provistos por funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, en Comisión, Provisional, Periodo Fijo y Nombramiento Provisional, así:



Grafica N°2 Planta de personal Alcaldía de Cartagena



Fuente: Cuadro nominas Planta Central, Bomberos, Técnicos Dadis, DATT y valorización al 31/12/2020

Cuadro N° 6 Planta de personal Alcaldía de Cartagena

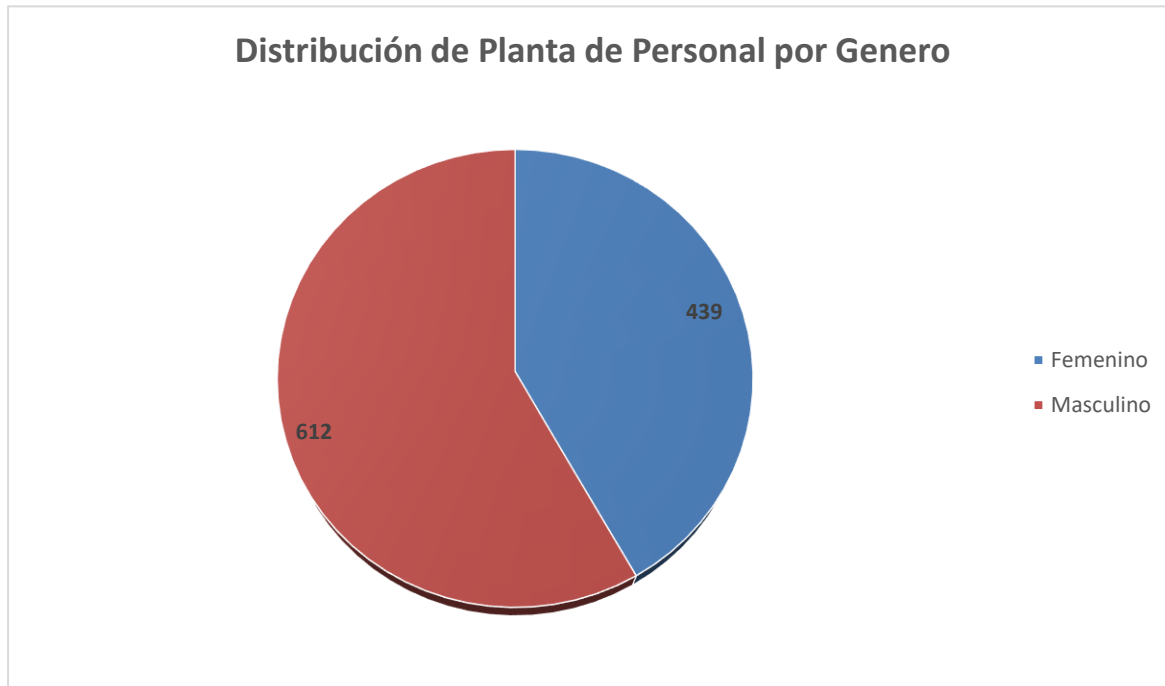
TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
C. ADTIVA			155	135	160	450
COMISION	3	3				6
ELECCION POPULAR	1					1
LNR	35	33	2	1	27	98
P. PRUEBA			113	56	51	220
PERIODO FIJO	4					4
PROVI			32	147	93	272
VACANTES	3	4	4	1	7	19
TOTAL	46	40	306	340	338	1070

Fuente: Cuadro nominas Planta Central, Bomberos, Técnicos Dadis, DATT y valorización al 31/12/2020

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



Grafica N°3 Distribución por Genero de la Planta de personal Alcaldía de Cartagena

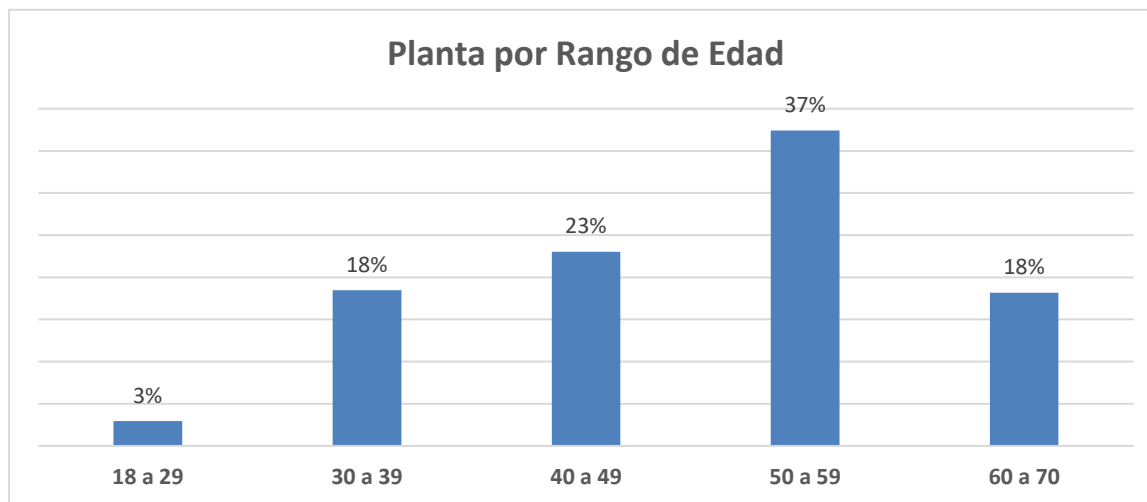


Fuente: Cuadro nominas Planta Central, Bomberos, Técnicos Dadis, DATT y valorización al 31/12/2020



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

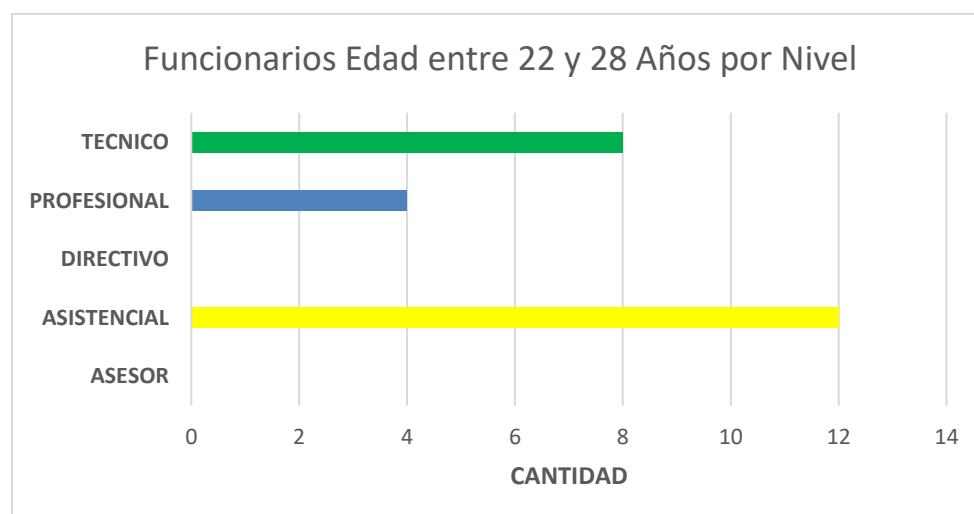
Grafica N°4 Distribución por Rango de Edad de la Planta de personal Alcaldía de Cartagena



Fuente: Cuadro nominas Planta Central, Bomberos, Técnicos Dadís, DATT y valorización al 31/12/2020

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

Grafica N°5 Distribución por Nivel del Rango de Edad 18 a 28 años de la Planta de personal Alcaldía de Cartagena

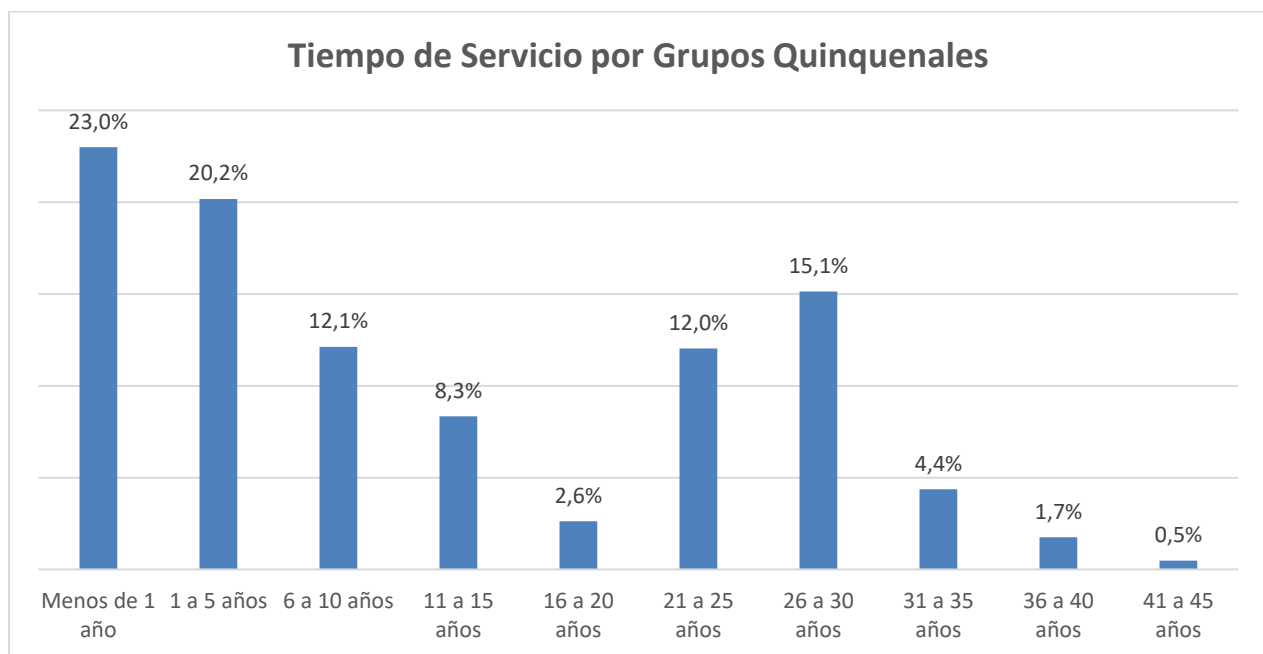




Fuente: Cuadro nominas Planta Central, Bomberos, Técnicos Dadis, DATT y valorización al 31/12/2020

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

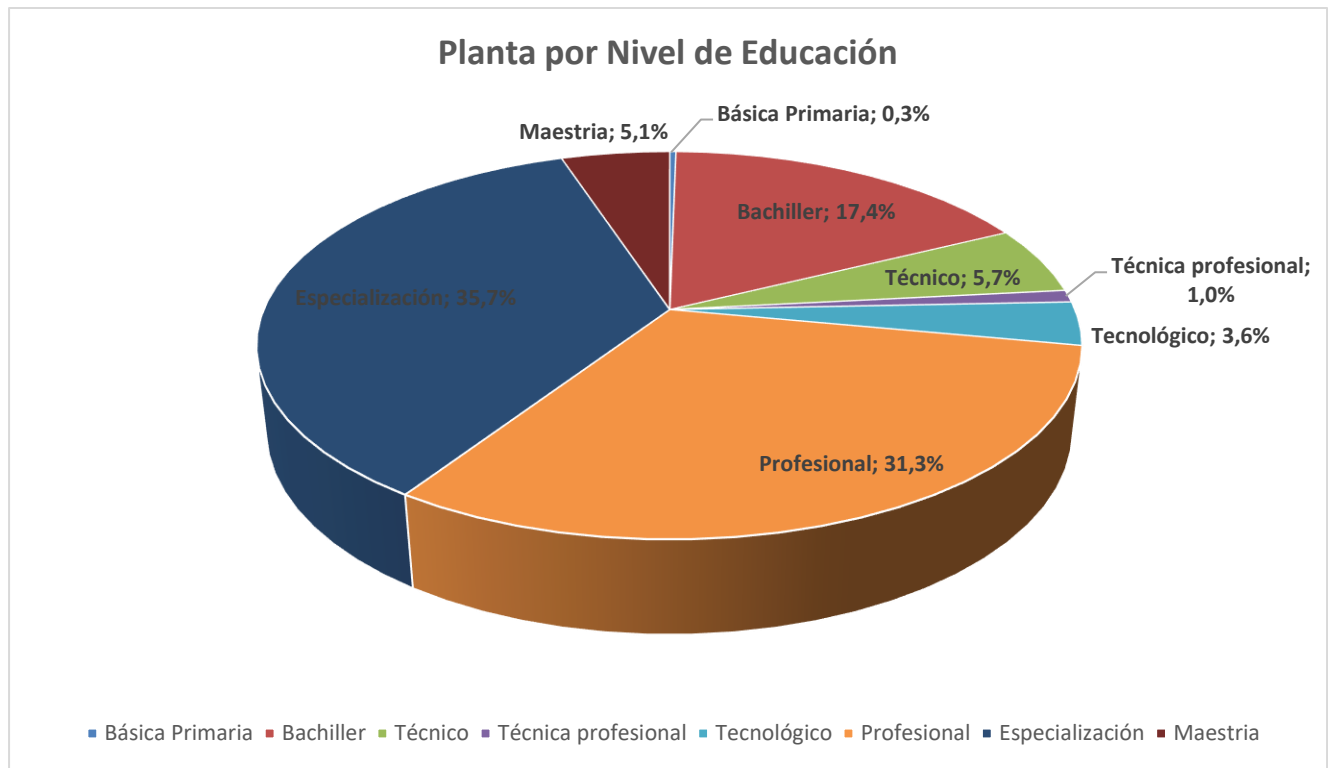
Grafica N°6 Distribución por Grupos Quinquenales de la Planta de personal Alcaldía de Cartagena



En cuanto al tiempo de servicio en la entidad la gráfica No. 6 se destaca que el 23% lleva vinculado menos de un año en la Alcaldía Mayor de Cartagena, el 20,2% de los funcionarios se encuentra en el rango de 1 a 5 años, y el 15,1% llevan vinculados entre 26 y 30 años prestando sus servicios.



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



Fuente: Cuadro nominas Planta Central, Bomberos, Técnicos Dadis, DATT y valorización al 31/12/2020

Cuadro N°7 Nivel de educación Alcaldía de Cartagena

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

Fuente: Cuadro nominas Planta Central, Bomberos, Técnicos Dadis, DATT y valorización al 31/12/2020

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



Cuadro N° 8 Caracterización por formación académica pregrado

CARRERA	CANTIDAD
ADMINISTRACION DE COMERCIO EXTERIOR	2
ADMINISTRACION DE EMPRESA PUBLICAS TERRITORIALES	2
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	42
ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS	1
ADMINISTRACION DE MERCADEO Y VENTAS	1
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS	1
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS CON ENFASIS EN FINANZAS Y SEGUROS	1
ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE LA SALUD	3
ADMINISTRACION FINANCIERA	3
ADMINISTRACION INDUSTRIAL	3
ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL Y REGIONAL	12
ARQUITECTURA	10
ARTES PLASTICAS	1
BACTERIOLOGIA	7
CIENCIA POLITICA Y GOBIERNO	1
CIENCIA POLITICA Y RELACIONES INTERNACIONALES	2
CIENCIAS POLITICAS	1
COMUNICADOR SOCIAL - PERIODISTA	6
CONTADURIA PUBLICA	41
DERECHO	100
DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	1
DESARROLLO FAMILIAR	2
ECONOMIA	30
ENFERMERIA	8
FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	1
FONOAUDIOLOGIA	2
INGENIERIA AGRICOLA	1
INGENIERIA CIVIL	14
INGENIERIA DE ALIMENTOS	2
INGENIERIA DE SISTEMAS	16
INGENIERIA ELECTRICA	1
INGENIERIA INDUSTRIAL	13
INGENIERIA QUIMICA	2
LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES	1
LICENCIATURA EN EDUCACION BASICA CON ENFASIS EN TECNOLOGIA E INFORMATICA	2
Licenciatura en Educación Especial Area del Lengua	1



CARRERA	CANTIDAD
LICENCIATURA EN EDUCACION INFANTIL	1
LICENCIATURA EN GESTION EDUCATIVA	1
LICENCIATURA EN LENGUA CASTELLANA Y COMUNICACION	1
LINGUISTICA Y LITERATURA	1
MEDICINA	13
MEDICINA VETERINARIA	3
NUTRICIONISTA	1
ODONTOLOGIA	9
PSICOLOGIA	12
QUIMICA FARMACEUTICA	3
SALUD OCUPACIONAL	5
TRABAJO SOCIAL	45
ZOOTECNIA	1
TOTAL	433

Fuente: Cuadro nominas Planta Central, Bomberos, Técnicos Dadis, DATT y valorización al 31/12/2020

Perfil de Cada Empleo: Los requisitos de los perfiles de los cargos al igual que las funciones, los conocimientos y habilidades necesarios para su ejercicio se encuentran establecidos en el manual específico de funciones adoptado mediante Decreto 1701 del 23 de diciembre de 2015, por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias para los empleos de la Planta de Personal.

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

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

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

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

Se adelantarán los procesos necesarios para validar el cumplimiento a la Ley Estatutaria 1618 de



2013 y Resolución de 0583 de 2018 del Ministerio de Salud, y Decreto 2011 de 2017 “porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad” la cual establece que las entidades con plantas entre personal 1001 y 3000 empleos deben tener los siguientes porcentajes de la planta con participación de personas con discapacidad.

A 31 de diciembre de 2019: ->1%

A 31 de diciembre de 2023 -> 2%

A 31 de diciembre de 2027 -> 3%

Evaluación de Desempeño Laboral

- **Carrera Administrativa, Libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos y funcionarios provisionales**

Con relación al comportamiento de las evaluaciones de desempeño de los empleados públicos de la Alcaldía de Cartagena, la Dirección de Talento Humano presentó el informe sobre los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos para la vigencia 2019, de acuerdo con los criterios del Sistema Propio de Evaluación aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La EDL para el presente informe comprendió el periodo del 1º de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, y los datos se obtuvieron de las evaluaciones reportadas durante el desarrollo de las actividades en el tiempo ordinario y anual. Es importante mencionar que de un total de 390 empleados a los que se debía aplicar la EDL, 302 completaron el ciclo de la EDL y obtuvieron una calificación definitiva.

Bienestar Laboral

Las políticas de bienestar de la Alcaldía de Cartagena están dirigidas a los servidores públicos y se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional por una parte y por otra en las necesidades que se evalúan cada año.

La política de Bienestar y Estímulos orienta los programas de Incentivos, Apoyo Educativo, Cultura y Clima Organizacional, Preparación para la jubilación, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos de la entidad.

El **Plan Anual de Bienestar y Estímulos** contiene el marco normativo que aplica a los programas de bienestar y estímulos de las entidades públicas. Así mismo plantea los objetivos a lograr en la vigencia actual, el cubrimiento de la comunidad, las estrategias que se plantean para incrementar los índices de participación y la adhesión al programa según las prioridades, el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados y las condiciones laborales actuales originadas por la situación de pandemia presentada por el COVID-19 durante el 2020 y el presente año.

Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2020, de la Alcaldía de Cartagena, se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1567 de 1981 y el Decreto 1083 de 2015. Estos dos apartados normativos definen y compilan los temas relacionados con la Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En concordancia con lo anterior, es menester lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998,

Pasos para Vincular personal en periodo de prueba



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

7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de la Alcaldía de Cartagena como de cada uno de sus rubros corresponden con los valores detallados en el sistema de presupuesto distrital - PREDIS y en el Decreto 1637 del 29 de diciembre de 2020 "por medio del cual se liquida el presupuesto rentas, recursos de capital y recursos de fondos especiales; las apropiaciones de funcionamiento y de servicio de la deuda, así como el plan de inversiones con enfoque de género para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias".

8. CONCLUSIONES

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

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

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

Por otra parte la alta dirección de la Alcaldía de Cartagena ha considerado pertinente adelantar acciones en cuanto a la identificación de necesidades para lo cual se adelantará un rediseño de la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos en cumplimiento de su misión y obligaciones legales para lo cual ya se han venido adelantando gestiones iniciales con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

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