



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Dirección Administrativa de Talento Humano

Cartagena de Indias D. T. y C.
Enero de 2025



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. GLOSARIO.....	5
2. OBJETIVOS.....	8
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	8
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
3. PROPÓSITO.....	8
4. MARCO NORMATIVO.....	8
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	10
6. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	15
7. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2024.....	16
8. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.....	25
9. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL: PREPENSIONADOS, PENSIONABLES, PENSIONADOS, EDAD DE RETIRO FORZOSO.....	26
9.1. FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS EN EDAD DE RETIRO FORZOSO.....	27
10. INFORMACIÓN PRESUPUESTAL.....	27



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Marco normativo.....	8
Tabla 2. Empleos del Despacho del Alcalde	11
Tabla 3. Empleos de la planta global	11
Tabla 4. Empleos creados en la vigencia 2024	15
Tabla 5. Empleos distribuidos por nivel jerárquico	15
Tabla 6. Empleos provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2024 ...	16
Tabla 7. Tipo de provisión de los empleos en vacancia definitiva.....	17
Tabla 8. Descripción de las vacantes definitivas existentes a corte 31 de diciembre de 2024	17
Tabla 9. Descripción de vacantes definitivas del Cuerpo de Bomberos	24
Tabla 11. Estrategia general de provisión	26
Tabla 17. Empleados próximos a cumplir edad para retiro forzoso	27

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Distribución de empleos por nivel jerárquico de empleos..	16
--	----



INTRODUCCIÓN

El Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", adicionó en su artículo 1, al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en cuyo artículo 2.2.22.3.14., referido a la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción; contempló que, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, entre otros; deben formularse y publicarse, en la página web de las entidades, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Por su parte, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como una de las funciones específicas de las unidades de personal de las entidades públicas, lo siguientes:

"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".

De igual forma, la Ley precitada, en su artículo 17, referido a los planes y plantas de empleos, contempla:

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

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado (...)"*

La Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, en su página web, ha señalado lo siguiente: "El Plan Anual de Vacantes es un instrumento técnico de medición que permite que la Comisión Nacional del Servicio Civil, el DAFP y la ciudadanía conozcan cuántos cargos de carrera administrativa se



encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocracia”.¹

Para las entidades públicas, el Plan Anual de Vacantes viabiliza la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; permitiendo contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. Mientras que, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es un instrumento de gestión del talento humano, que facilita determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, son instrumentos institucionales que en las entidades se articulan y complementan. Es por ello que, en la Alcaldía de Cartagena de Indias, se presentan en un documento único; pero, cada plan contemplando su esencia y componentes.

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 Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, correspondiente a la vigencia 2025 y cuya información se registra con corte a 31 de diciembre 2024.

1. GLOSARIO

Carrera Administrativa: Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

¹ <https://www.cnsc.gov.co/la-cnsc-y-funcion-publica-emiten-circular-conjunta-en-la-que-imparten-instrucciones-para-que-las#:~:text=El%20Plan%20Anual%20de%20Vacantes%20es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20de,en%20procesos%20de%20selecci%C3%B3n%20meritocracia.>



Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público 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 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

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

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Traslado: Hay 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. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).



Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.



2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Favorecer la administración y actualización de la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de que se favorezca la planificación y ejecución de la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal 2025, en la Alcaldía de Cartagena de Indias.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 2.2.1. Planificar la vinculación de servidores públicos competentes a la Alcaldía de Cartagena de Indias D. T. y C., garantizando que se disponga del talento humano necesario, para el cumplimiento de sus propósitos institucionales.
- 2.2.2. Identificar la necesidad de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias D. T. y C., tanto en cantidad como en calidad; para que se disponga del talento humano requerido para la prestación del servicio y la generación de los bienes necesarios.

3. PROPÓSITO

El propósito del plan de vacantes es el de disponer de una relación detallada de los empleos en vacancia definitiva, que se deben proveer, para garantizar la adecuada prestación de los servicios; así como de las vacancias temporales, cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley. Mientras que, el propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es el de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores de la Alcaldía 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. 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



Normatividad	Aplicación Especifica	Tema relacionado con la norma
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Empleo público, carrera administrativa
Circular 2019100000117 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 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
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
Decreto 0151 del 5 de febrero del 2024	"Por medio del cual se modifican, parcialmente, las fichas técnicas del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Alcaldía Mayor de	Manual de funciones



Normatividad	Aplicación Especifica	Tema relacionado con la norma
	Cartagena de Indias, compilado, actualizado modificado por el Decreto 812 del 09 de junio de 2023 (incluidas sus modificaciones, adiciones y correcciones) y se dictan otras disposiciones”	
Decreto 0406 del 14 de marzo de 2024	POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UNA SECRETARIA DE TURISMO DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Planta de empleos
Decreto 0553 del 12 de abril de 2024	POR MEDIO DEL CUAL SE IMPLEMENTA LA LEY 2126 DE 2021 MODIFICADA POR LA LEY 2294 DE 2023 EN LO REFERENTE AL FORTALECIMIENTO DE LA MISIÓN DE LAS COMISARIAS DE FAMILIA EN EL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS	Planta de Empleo / Manual de Funciones
Decreto 0601 del 18 de abril del 2024	“Por el cual se actualiza y adiciona el decreto 0812 de 09 de junio de 2023 contenido del manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de cargos de la alcaldía mayor de Cartagena de indias, adicionado mediante decreto 0866 de 21 de junio 2023 y se dictan otras disposiciones”	Manual de funciones
Decreto No. 1465 del 19 de septiembre	“Por el cual se modifica una ficha de empleo del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. Y C., adoptando mediante decreto 812 del 9 de junio de 2023.”	Manual de funciones

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

El Decreto 0578 de 16 de abril de 2024 *“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 y actualizada mediante Decreto 0860 del 21 de junio de 2023”*, se establece la planta de personal global de la entidad,



la cual cuenta con 1221 cargos distribuidos como se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2. Empleos del Despacho del Alcalde

Despacho del Alcalde					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
1	Alcalde	5	63	Elección Popular	Directivo
6	Asesor	105	59	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
16	Asesor	105	47	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
1	Técnico Operativo	314	15	Libre Nombramiento y Remoción	Técnico
1	Secretario Ejecutiva Despacho del Alcalde	438	23	Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial
2	Secretario	440	13	Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial
Subtotal empleos del Despacho del Alcalde: 27					

Tabla 3. Empleos de la planta global

Planta Global					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
3	Alcalde Local	030	51	Periodo Fijo	Directivo
8	Secretario De Despacho	020	61	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
3	Director De Departamento Administrativo	055	61	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Jefe De Oficina	006	55	Periodo Fijo	Directivo
2	Jefe De Oficina	006	55	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
3	Director Administrativo	009	57	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
14	Director Administrativo, Financiero, Técnico U Operativo	009	53	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Director De Escuela	028	57	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo



Planta Global					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
1	Gerente	039	53	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
5	Subdirector Administrativo, Financiero, Técnico U Operativo	068	51	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
3	Subdirector De Departamento Administrativo	076	53	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Subdirector De Departamento Administrativo	076	57	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Tesorero	091	61	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
2	Jefe Oficina Asesora	115	55	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
2	Jefe Oficina Asesora	115	59	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
1	Asesor	105	59	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
3	Asesor	105	55	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
14	Asesor	105	47	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
9	Comisario De Familia	202	45	Carrera Administrativa	Profesional
1	Comandante De Bomberos	203	49	Carrera Administrativa	Profesional
12	Líder De Programa	206	37	Carrera Administrativa	Profesional
38	Profesional Universitario	219	29	Carrera Administrativa	Profesional
20	Profesional Universitario	219	31	Carrera Administrativa	Profesional
48	Profesional Universitario	219	33	Carrera Administrativa	Profesional
76	Profesional Universitario	219	35	Carrera Administrativa	Profesional
16	Profesional Universitario	219	37	Carrera Administrativa	Profesional
68	Profesional Especializado	222	41	Carrera Administrativa	Profesional



Planta Global					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
8	Profesional Especializado	222	43	Carrera Administrativa	Profesional
22	Profesional Especializado	222	45	Carrera Administrativa	Profesional
27	Inspector De Policía Urbano	233	43	Carrera Administrativa	Profesional
19	Profesional Universitario Área De La Salud	237	35	Carrera Administrativa	Profesional
9	Profesional Especializado Área De La Salud	242	41	Carrera Administrativa	Profesional
4	Profesional Especializado Área De La Salud	242	43	Carrera Administrativa	Profesional
3	Profesional Especializado Área De La Salud	242	45	Carrera Administrativa	Profesional
1	Director De Cárcel	260	49	Libre Nombramiento Y Remoción	Profesional
15	Inspector De Policía Rural	306	35	Carrera Administrativa	Profesional
53	Técnico Operativo	314	15	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Operativo	314	17	Carrera Administrativa	Técnico
40	Técnico Operativo	314	21	Carrera Administrativa	Técnico
30	Técnico Operativo	314	25	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Operativo	314	27	Carrera Administrativa	Técnico
3	Técnico Operativo	314	35	Carrera Administrativa	Técnico
31	Técnico Área Salud	323	21	Carrera Administrativa	Técnico
62	Técnico Operativo De Tránsito	339	21	Carrera Administrativa	Técnico
101	Agente De Tránsito	340	17	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Administrativo	367	17	Carrera Administrativa	Técnico
5	Técnico Administrativo	367	21	Carrera Administrativa	Técnico



Planta Global					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
2	Técnico Administrativo	367	25	Carrera Administrativa	Técnico
39	Auxiliar Administrativo	407	3	Carrera Administrativa	Asistencial
2	Auxiliar Administrativo	407	7	Carrera Administrativa	Asistencial
9	Auxiliar Administrativo	407	13	Carrera Administrativa	Asistencial
1	Auxiliar Área Salud	412	7	Carrera Administrativa	Asistencial
5	Auxiliar Área Salud	412	9	Carrera Administrativa	Asistencial
15	Cabo De Bomberos	413	7	Carrera Administrativa	Asistencial
6	Sargento De Bomberos	417	11	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Teniente De Bomberos	419	19	Carrera Administrativa	Asistencial
19	Secretaria Ejecutiva	425	23	Carrera Administrativa	Asistencial
38	Secretaria	440	3	Carrera Administrativa	Asistencial
3	Secretaria	440	7	Carrera Administrativa	Asistencial
35	Secretaria	440	13	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Auxiliar De Servicios Generales	470	1	Carrera Administrativa	Asistencial
51	Ayudante	472	1	Carrera Administrativa	Asistencial
68	Bombero	475	5	Carrera Administrativa	Asistencial
6	Celador	477	1	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Conductor	480	21	Carrera Administrativa	Asistencial
26	Guardian	485	1	Carrera Administrativa	Asistencial
63	Guardian	485	1	Carrera Administrativa	Asistencial
2	Operario	487	1	Carrera Administrativa	Asistencial
Subtotal empleos de la planta global: 1194					
TOTAL, EMPLEOS DE LA ENTIDAD: 1221					



6. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

Durante la vigencia de 2024, la alcaldía de Cartagena de Indias expidió los actos administrativos / Decreto 0406 del 14 de marzo de 2024, "Por medio de la cual se crea una secretaria de turismo de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones" y el Decreto 0553 del 12 de abril de 2024, "Por medio del cual se implementa la Ley 2126 de 2021 modificada por la Ley 2294 de 2023 en lo referente al fortalecimiento de la misión de las comisarías de familia en el distrito de Cartagena de Indias.", creando en total 32 empleos, distribuidos así:

Tabla 4. Empleos creados en la vigencia 2024

Empleo	Código	Grado	Nivel	Naturaleza	No. de cargos creados
Secretario de Despacho	020	061	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	1
Asesor de Despacho	105	59	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	1
Asesor de Despacho	105	47	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	3
Profesional Universitario	219	29	Profesional	Carrera Administrativa	27
Total, empleos creados en la vigencia 2024: 32					

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que, la planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias D. T. y C., está conformada por un total de Mil Doscientos Veintiún (1221) cargos, distribuidos por nivel jerárquico, así:

Tabla 5. Empleos distribuidos por nivel jerárquico

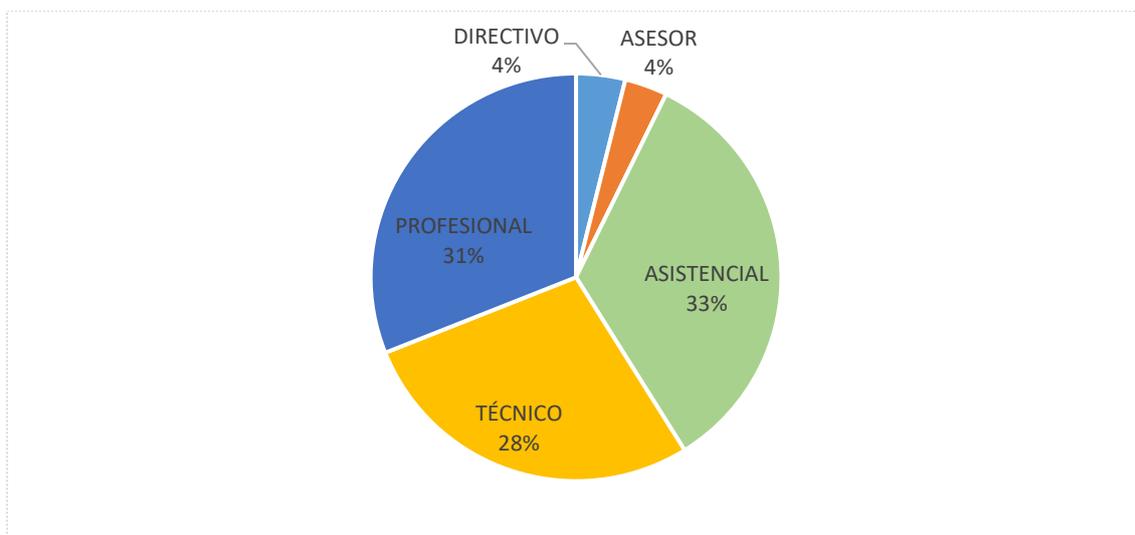
Nivel jerárquico	No. Total, de cargos
Directivo	47
Asesor	44
Profesional	381
Técnico	346
Asistencial	403
TOTAL	1221

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 381, el nivel técnico con 346, el nivel directivo con 47 y finalmente el nivel asesor con 44 cargos.

Gráfica 1. Distribución de empleos por nivel jerárquico de empleos



De los empleos que integran la actual planta de personal, se observa que el 92,13 % son de carrera administrativa, 7,45% de libre nombramiento y remoción, 0,32% de periodo fijo y 0,081% de elección popular correspondiente al Alcalde Mayor de Cartagena de Indias.

7. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2024

Con corte al 31 de diciembre de 2024, los 1221 empleos con que cuenta la planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias, se encuentran provistos, conforme a su tipo de vinculación, de la siguiente manera:

Tabla 6. Empleos provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2024

Tipo de vinculación	No. de cargos en la planta de personal	No. de empleos provistos a corte de 31 de diciembre de 2024	No. de empleos sin proveer a corte de 31 de diciembre de 2024
Elección popular	1	1	0
Periodo fijo	4	4	0
Libre nombramiento y remoción	91	91	0
Carrera administrativa	1.125	1042	83
Total	1.221	1138	83



De los 1.125 empleos de carrera administrativa 403 se encuentra en vacancia temporal o definitiva.

No. de empleos en vacancia temporal: 114

No. de empleos en vacancias definitivas: 289

Las vacantes definitivas de la planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias, se encuentran *provistas* de la siguiente manera:

Tabla 7. Tipo de provisión de los empleos en vacancia definitiva

Tipo de vinculación	No. de cargos en la planta de personal
Encargos	52
Provisionales	186
Total	238

Cincuenta y un (51) empleo de la entidad, se encuentran *sin proveer*.

Tabla 8. Descripción de las vacantes definitivas existentes a corte 31 de diciembre de 2024

Denominación	Código	Grado	Provisión actual
Profesional Especializado	222	41	Encargo
Profesional Especializado	222	19	Encargo
Profesional Especializado	222	41	Sin Proveer
Profesional Especializado	222	41	Encargo
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Encargo
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Sin Proveer
Profesional Especializado	222	41	Encargo
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Encargo
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Encargo
Profesional Especializado	222	41	Sin Proveer
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Sin Proveer
Profesional Especializado	222	41	Sin Proveer
Profesional Especializado	222	41	Provisional
Profesional Especializado	222	41	Sin Proveer
Profesional Especializado	222	41	Sin Proveer
Profesional Especializado	222	43	Sin Proveer
Profesional Especializado	222	43	Encargo
Profesional Especializado	222	43	Provisional



Denominación	Código	Grado	Provisión actual
Profesional Especializado	222	43	Encargo
Profesional Especializado	222	43	Encargo
Profesional Especializado	222	45	Encargo
Profesional Especializado	222	45	Provisional
Profesional Especializado	222	45	Encargo
Profesional Especializado	222	45	Sin Proveer
Inspector De Policía Urbano Categoría Especial Y 1ª Categoría	233	43	PROVISIONAL
Inspector De Policía Urbano Categoría Especial Y 1ª Categoría	233	43	PROVISIONAL
Prof. Universitario Área Salud	237	35	Sin Proveer
Prof. Especializado Área Salud	242	41	Provisional
Inspector De Policía Rural	306	35	PROVISIONAL
Inspector De Policía Rural	306	35	PROVISIONAL
Inspector De Policía Rural	306	35	PROVISIONAL
Inspector De Policía Rural	306	35	PROVISIONAL
Inspector De Policía Rural	306	35	PROVISIONAL
Inspector De Policía Rural	306	35	PROVISIONAL
Inspector De Policía Rural	306	35	PROVISIONAL
Inspector De Policía Rural	306	35	PROVISIONAL
Técnico Operativo	314	15	Provisional
Técnico Operativo	314	15	Provisional
Técnico Operativo	314	15	Encargo
Técnico Operativo	314	15	Provisional
Técnico Operativo	314	15	Sin Proveer
Técnico Operativo	314	15	Provisional
Técnico Operativo	N	25	Provisional
Técnico Operativo	314	25	Encargo
Técnico Operativo	314	25	Encargo
Técnico Operativo	314	25	Sin Proveer
Técnico Operativo	314	25	Encargo
Técnico Operativo	314	25	Provisional
Técnico Operativo	314	25	Sin Proveer
Técnico Área Salud	323	21	Sin Proveer
Técnico Área Salud	323	21	Sin Proveer
Técnico Área Salud	323	21	Encargo
Técnico Área Salud	323	21	Sin Proveer
Técnico Operativo De Transito	339	21	Encargo
Agente De Transito	340	17	Provisional
Agente De Transito	340	17	Provisional
Agente De Transito	340	17	Provisional
Agente De Transito	340	17	Provisional
Agente De Transito	340	17	Provisional
Agente De Transito	340	17	Provisional
Agente De Transito	340	17	Provisional
Auxiliar Administrativo	407	3	Encargo



Denominación	Código	Grado	Provisión actual
Bombero	475	5	Provisional
Bombero	475	5	Provisional
Bombero	475	5	Provisional
Bombero	475	5	Provisional
Bombero	475	5	Provisional
Bombero	475	5	Provisional
Cabo de Bomberos	413	7	Encargo
Cabo de Bomberos	413	7	Provisional
Cabo de Bomberos	413	7	Provisional
Cabo de Bomberos	413	7	Provisional
Cabo de Bomberos	413	7	Provisional
Cabo de Bomberos	413	7	Provisional
Cabo de Bomberos	413	7	Provisional
Cabo de Bomberos	413	7	Provisional
Cabo de Bomberos	413	7	Provisional
Comisario de Familia	202	45	Encargo
Comisario de Familia	202	45	Encargo
Comisario de Familia	202	45	Provisional
Comandante de Bombero	203	49	Encargo
Líder de Programa	206	37	Encargo
Líder de Programa	206	37	Provisional
Profesional Universitario	219	29	Encargo
Profesional Universitario	219	29	Encargo
Profesional Universitario	219	29	Encargo
Profesional Universitario	219	29	Encargo
Profesional Universitario	219	29	Encargo
Profesional Universitario	219	31	Encargo
Profesional Universitario	219	31	Encargo
Profesional Universitario	219	31	Encargo
Profesional Universitario	219	31	Encargo
Profesional Universitario	219	31	Encargo
Profesional Universitario	219	31	Provisional
Profesional Universitario	219	31	Provisional
Profesional Universitario	219	31	Provisional
Profesional Universitario	219	31	Encargo
Profesional Universitario	219	33	Provisional
Profesional Universitario	219	33	Encargo
Profesional Universitario	219	33	Encargo
Profesional Universitario	219	33	Encargo
Profesional Universitario	219	33	Provisional
Profesional Universitario	219	33	Encargo
Profesional Universitario	219	33	Encargo
Profesional Universitario	219	33	Provisional
Profesional Universitario	219	33	Provisional
Profesional Universitario	219	33	Provisional
Profesional Universitario	219	33	Encargo



Tabla 9. Descripción de vacantes definitivas del Cuerpo de Bomberos

Denominación	Código	Grado	Provisión actual
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Cabo de Bomberos	413	07	Encargo
Cabo de Bomberos	413	07	Provisional
Cabo de Bomberos	413	07	Provisional
Cabo de Bomberos	413	07	Provisional
Cabo de Bomberos	413	07	Provisional
Cabo de Bomberos	413	07	Provisional
Cabo de Bomberos	413	07	Provisional
Cabo de Bomberos	413	07	Provisional
Cabo de Bomberos	413	07	Provisional
Cabo de Bomberos	413	07	Provisional
Bombero	475	05	Provisional
Teniente Bomberos	419	19	Encargo
Teniente Bomberos	419	19	Encargo

Con relación a los empleos vacantes en el cuerpo de Bomberos, actualmente se encuentra en desarrollo ante la Comisión Nacional del



Servicio Civil, Proceso de Selección No. 2480 de 2022 – Cuerpos Oficiales de Bomberos”.

Estamos a la espera de la expedición de las listas de elegibles para proceder con la provisión en periodo de prueba de las vacantes definitivas.

8. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

Mediante este plan institucional, se persigue 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. Para lo cual, se aspira a vincular el talento humano idóneo en los empleos vacantes, con las competencias establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y demás normas aplicables; mediante la figura de encargo, nombramientos en provisionalidad y/o adelantando los concursos de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC. De manera que, se implementaran las 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.

De la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., se han reportados 289 empleos en vacancia definitiva, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante la plataforma SIMO 4.0., conforme a lo establecido en la Ley 1960 de 2019, artículo 1, párrafo segundo y en la circular No.0117 de 2019.

Estas vacantes se encuentran relacionadas en la Tabla No. 8 del punto 7 de este documento.

Lo anterior como parte del proceso de planeación para la realización del proceso de selección de entidades del orden territorial, lo que conducirá a una notable disminución en el porcentaje de personal provisional vinculado en la entidad.

Con el fin de no afectar la debida prestación del servicio, una vez se origine una vacante, ya sea temporal o definitiva; la Dirección Administrativa de Talento Humano procederá con su provisión dentro de los dos (2) meses siguientes, para lo cual dará aplicación a lo



dispuesto en la Ley 909 de 2004, artículo 24, modificada por la Ley 1960 de 2019.

"Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. (...)"

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

Tabla 10. Estrategia general de provisión

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 2025 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.	Dentro de los 10 siguientes a la firma de la lista de elegibles se deberá proveer en periodo de prueba. El elegible nombrado tiene la oportunidad de solicitar prórroga la cual podrá ser de un término de hasta 90 días. Este será el tiempo previsto para proveer en periodo de prueba. – 3 meses
Encargo	Mientras se surte el proceso de selección y/o se define su provisión posterior a la oferta pública del empleo mediante la OPEC, a través de los procesos de Encargo.	2 meses
Provisionalidad	En caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.	2 meses

9. 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 2024 de la planta de personal, para determinar cuántos funcionarios y funcionarias se encuentran dentro de las categorías prepensionados, pensionables y pensionados. Para el referido 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 vejez².

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.

9.1. 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 11. Empleados próximos a cumplir edad para retiro forzoso

Funcionarios /funcionarias	No.
Funcionarios próximos a cumplir 70 años vigencia 2025	12
Funcionarios con 70 años	16
Total	28

Estos funcionarios corresponden al 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, ya que se encuentran en trámite para el reconocimiento pensional y con protección por orden judicial.

10. INFORMACIÓN PRESUPUESTAL

Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, para la vigencia 2025, de acuerdo con el Acuerdo No. 169 de 11 de diciembre de 2024, "Por el cual se establece el presupuesto de rentas, recursos de capital, recursos de fondos especiales y establecimientos públicos, así como los gastos de funcionamiento, servicio de la deuda e inversiones para la

² Corte Constitucional Sentencia C- 795 de 2009



vigencia fiscal del primero (1) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de Dos Mil Veinticinco (2025), 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.

Con corte a 31 de diciembre de la vigencia 2024, los empleos de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias contaban con la asignación presupuestal correspondiente, de conformidad con el Decreto 0740 del 17 de mayo de 2024, “Por medio del cual se fija el incremento salarial para los empleados públicos del sector central de la Administración Distrital de Cartagena de Indias, vigencia fiscal 2024 y se dictan otras disposiciones.”

Para la actual vigencia, la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena tiene un costo para la vigencia 2025 estimado en **\$232.053.948.238,00**

VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

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: Carlos Mairo Ospino Eljaiek	Nombre: Yira Tatiana Morales Castro	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo: Profesional Universitario Código 219 grado 33	Cargo: Directora Administrativa Del Talento Humano	Fecha: XX/01/2025
Fecha: XX/01/2025	Fecha: XX/01/2025	

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
XX/01/2025	Aprobación, adopción y publicación del documento mediante el Acta No. XXX-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	1.0