



**CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS**  
NIT. 806.000.199-0

CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE  
INDIAS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS

2025



## CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

### INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

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.”

### OBJETIVO

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.



## CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

### OBJETIVO ESPECIFICO

Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades del Concejo Distrital de Cartagena de Indias para la vigencia 2025.

### METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Concejo Distrital para la vigencia 2025, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal
- Análisis disponibilidad de personal e
- Identificación fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.



## CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

### 1. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

#### 1.1 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para el Concejo Distrital de Cartagena de Indias está conformada por un total de cincuenta y seis (56) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

DENOMINACION DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACION	CODIGO	GRADO	No CARGOS
SECRETARIO GENERAL	PERIODO DE LEY	054	17	1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO	009	16	1
DIRECTOR FINANCIERO	LIBRE NOMBRAMIENTO	009	15	1
DIRECTOR COMUNAL	LIBRE NOMBRAMIENTO	009	14	1
JEFE OFICINA CONTROL INTERNO	PERIODO DE LEY	006	12	1
JEFE OFICINA DE PROTOCOLO	LIBRE NOMBRAMIENTO	006	12	1
JEFE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	LIBRE NOMBRAMIENTO	006	12	1
JEFE OFICINA DE INFORMATICA	LIBRE NOMBRAMIENTO	006	11	1
SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO				8
ASESOR DE COMISION	LIBRE NOMBRAMIENTO	105	09	3
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	LIBRE NOMBRAMIENTO	115	10	1
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	LIBRE NOMBRAMIENTO	105	09	1
SUBTOTAL NIVEL ASESOR				5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	219	08	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	219	07	12
SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL				14
TECNICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	314	06	1
TECNICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	314	05	5
TECNICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	314	04	7
SUBTOTAL NIVEL TECNICO				13
SECRETARIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	440	03	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	407	02	10
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	CARRERA ADMINISTRATIVA	470	01	4
OPERARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	487	01	1
SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL				16
TOTAL EMPLEOS				56



## CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

### 1.2 VACANTES DEFINITIVAS

En el último Trimestre de la vigencia 2022, se adelantó el Análisis de la Planta Actual, con el cual se pudo constatar que el nivel de provisión de la planta del CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS a la fecha referida, es del 100% del total de Cargos así:

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	TOTAL
LIBRE NOMBRAMIENTO	0	0	11	0	11
PERIODO FIJO DE LEY	0	0	2	0	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0	0	0	0	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	12	14
TECNICO	2	0	6	5	13
ASISTENCIAL	1	0	1	14	16
TOTAL					56

Vacantes Definitivas Provistas Mediante Encargo: 4

Vacantes Definitivas Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 31

Vacantes definitivas sin proveer: 0

### 2. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal aprobada para la vigencia 2023.

### 3. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

Para la vigencia 2023, se espera continuar con el proceso con la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión por mérito con listas de elegibles de las treinta y un (31) vacantes de acuerdo a los lineamientos que se adopten para ello.

### 4. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.



## CONCEJO DISTRICTAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

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

Al respecto se precisa que esta dependencia asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2025.

**MARLING CASTILLO**  
Directora Administrativa