



**CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA
DE INDIAS**

NIT. 806.000.199-0

**PLAN PREVISION DE RECURSOS
HUMANOS 2026**

Concejo Distrital De Cartagena De Indias

NIT. 806.000.199-0



CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Marco Normativo	4
3. Objetivo General	5
4. Objetivos Específicos	5
5. Alcance del Plan	6
6. Metodología	6
7. Análisis de la Necesidad de Personal	6
7.1 Análisis de la Planta Actual	7
7.2 Vacantes Definitivas y Temporales	8
8. Análisis de las Medidas de Cobertura de las Necesidades de Personal.....	8
9. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos	8
10. Racionalización de la Planta de Personal	9
11. Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación..	9
12. Seguimiento y Actualización del Plan	10



CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

1.INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias para la vigencia 2026 se formula en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales que regulan la administración del talento humano en el sector público, en especial lo señalado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, así como las directrices técnicas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano se constituye en un eje fundamental para el fortalecimiento institucional, al reconocer que las personas son el principal activo de las entidades públicas y el factor determinante para el logro de los objetivos misionales, la generación de valor público y la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

Desde esta perspectiva, la previsión del recurso humano no se limita únicamente a la identificación del número de empleos requeridos, sino que implica un ejercicio integral de planeación que articula la disponibilidad de personal, los perfiles y competencias necesarias, las formas de provisión de los empleos, la racionalización de la planta y la sostenibilidad financiera de las decisiones adoptadas. Todo ello, bajo la observancia estricta del principio de mérito, la eficiencia administrativa, la transparencia y la responsabilidad fiscal.

En este contexto, el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos se concibe como un instrumento estratégico que permite anticipar y atender de manera oportuna las necesidades presentes y futuras de personal del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, garantizando la continuidad en la prestación del servicio público, el adecuado funcionamiento de la Corporación y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

El presente Plan se elabora en concordancia con los demás instrumentos de gestión del talento humano, tales como el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y las acciones orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, asegurando una visión integral y coherente de la administración del recurso humano para la vigencia 2026.



CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

2.MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias para la vigencia 2026 se fundamenta en el marco constitucional, legal y reglamentario que regula la administración del empleo público y la gestión estratégica del talento humano en las entidades del Estado, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, eficiencia, transparencia y sostenibilidad fiscal. En primer lugar, la Constitución Política de Colombia establece que la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, lo cual implica que la gestión del recurso humano debe planearse de manera técnica y objetiva, asegurando la correcta prestación del servicio público y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

De manera específica, la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y en su artículo 17 dispone la obligación para todas las entidades del Estado de elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos. Esta norma define el alcance mínimo de dichos planes, orientado al cálculo de los empleos necesarios, la identificación de las estrategias para cubrir las necesidades de personal y la estimación de los costos asociados, constituyéndose en el eje central de la planeación del talento humano.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, compila y desarrolla la normativa relacionada con la función pública y la gestión del talento humano, incorporando la previsión del recurso humano como un componente esencial de las políticas de Desarrollo Administrativo y, posteriormente, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Estas disposiciones refuerzan el carácter estratégico de la planeación del personal, vinculándola con los objetivos institucionales, la racionalización del gasto y la mejora continua de la gestión pública.

De igual forma, los lineamientos técnicos expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública orientan a las entidades en la formulación, ejecución, seguimiento y actualización de los planes de previsión de recursos humanos, promoviendo una gestión integral que articule la planta de personal, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y las acciones de fortalecimiento del clima organizacional.

Finalmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual concibe la Gestión Estratégica del Talento Humano como una política transversal que contribuye al logro de resultados institucionales, la generación de valor público y la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía, asegurando que las decisiones en materia de personal respondan a criterios técnicos, normativos y presupuestales.



CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

3.OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad y proyección del recurso humano requerido para el adecuado funcionamiento del Concejo Distrital de Cartagena de Indias durante la vigencia 2026, asegurando que la entidad cuente con personal idóneo y competente para el cumplimiento eficiente de sus funciones misionales y administrativas, en armonía con la planeación institucional y la normativa vigente.

4.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Calcular las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal de la entidad, de acuerdo con los perfiles y requisitos establecidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales.
- Definir las estrategias y mecanismos para la provisión de los empleos, considerando el ingreso, la promoción interna, la capacitación y la formación del talento humano.
- Estimar los costos asociados al personal requerido y garantizar su financiación con cargo al presupuesto asignado para la vigencia 2026.
- Contribuir a la toma de decisiones estratégicas en materia de gestión del talento humano, bajo criterios de eficiencia, mérito y racionalización del gasto público.



CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

5. ALCANCE DEL PLAN

El presente Plan aplica a todos los empleos que conforman la planta de personal del Concejo Distrital de Cartagena de Indias y constituye una herramienta de planeación obligatoria para la gestión del recurso humano durante la vigencia 2026, sin perjuicio de las actualizaciones que se requieran en atención a cambios normativos, organizacionales o presupuestales.

6. METODOLOGIA

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026 fue elaborado siguiendo las directrices técnicas y metodológicas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y comprende las siguientes etapas:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Identificación de las medidas de cobertura de las necesidades de personal.
- Estimación de los costos de personal y verificación de las fuentes de financiación.

En la fase de análisis de necesidades se revisó el estado actual de la planta de personal vigente, identificando el número total de empleos, los empleos provistos y las vacantes existentes, tanto definitivas como temporales. Posteriormente, se evaluaron las alternativas para la provisión de dichas vacantes y se verificó la disponibilidad presupuestal para garantizar la sostenibilidad financiera del Plan.

7. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL

7.1 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal del Concejo Distrital de Cartagena de Indias se encuentra aprobada y vigente, y está conformada por un total de cincuenta y seis (56) empleos, distribuidos conforme a su naturaleza jurídica, tipo de vinculación y nivel jerárquico, de acuerdo con lo establecido en los actos administrativos correspondientes.



CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

Esta estructura permite atender las funciones misionales y administrativas asignadas a la Corporación, garantizando la continuidad del servicio y el cumplimiento de las competencias constitucionales y legales.

De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.”

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

7.2 VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES

De conformidad con el análisis realizado, se evidenció que la planta de personal presenta un nivel de provisión del cien por ciento (100%) de los cargos, los cuales se encuentran cubiertos mediante las siguientes modalidades:

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.

8. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

El análisis de las medidas de cobertura se realiza con base en la planta de personal aprobada y vigente, y tiene como propósito garantizar que las necesidades de personal sean atendidas de manera oportuna y conforme a la normativa vigente, priorizando el mérito, la eficiencia y la continuidad del servicio.

En este sentido, se contemplan mecanismos como el encargo, el nombramiento provisional, la provisión definitiva mediante concurso de méritos y la promoción interna, según la naturaleza del empleo y las condiciones administrativas de la entidad.

9. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

En cumplimiento de los principios constitucionales de mérito, igualdad, transparencia y publicidad que rigen el empleo público, el Concejo Distrital de Cartagena de Indias adelantará durante la vigencia 2026 las acciones necesarias para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa mediante el sistema de concurso de méritos.



CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

Para tal efecto, la entidad continuará la articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con el fin de proveer por mérito las vacantes definitivas existentes, a través del uso de listas de elegibles vigentes o de los procesos de selección que se programen, conforme a los lineamientos, cronogramas y disposiciones que adopte dicho organismo.

Esta estrategia contribuye al fortalecimiento de la carrera administrativa, garantiza la selección de servidores públicos idóneos y competentes, y promueve la estabilidad laboral y la continuidad institucional, en concordancia con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

10. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La racionalización de la planta de personal se orienta al aprovechamiento óptimo del talento humano con el que actualmente cuenta el Concejo Distrital de Cartagena de Indias, buscando mejorar la eficiencia administrativa y la calidad en la prestación del servicio, sin que ello implique necesariamente la creación de nuevos empleos.

Esta medida contempla la implementación de acciones administrativas tales como reubicaciones de empleos, traslados, redistribución y ajuste de funciones, así como demás movimientos de personal permitidos por la normativa vigente, que permitan atender de manera oportuna las necesidades del servicio.

Las actuaciones de racionalización se desarrollarán conforme a lo dispuesto en el Decreto 648 de 2017, bajo criterios de eficiencia, necesidad del servicio y racionalización del gasto público, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

11. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN

La estimación de los costos de personal constituye un componente esencial del Plan de Previsión de Recursos Humanos, en la medida en que permite garantizar la viabilidad financiera de las decisiones relacionadas con la provisión y administración del talento humano.

Para la vigencia 2026, la dependencia competente asegurará la financiación de los empleos que se provean de manera transitoria o definitiva, con cargo al presupuesto aprobado para la entidad, teniendo en cuenta los costos asociados a salarios,



CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

NIT. 806.000.199-0

prestaciones sociales, aportes parafiscales y demás factores que conforman el gasto de personal.

Este proceso se realizará bajo los principios de sostenibilidad fiscal, responsabilidad presupuestal y racionalización del gasto, en concordancia con la normativa vigente y las directrices impartidas por los organismos competentes.

12. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será objeto de seguimiento permanente por parte de la dependencia responsable de la gestión del talento humano, con el fin de verificar el cumplimiento de las acciones previstas y su coherencia con los objetivos institucionales.

Así mismo, el Plan podrá ser actualizado durante la vigencia 2026 cuando se presenten modificaciones en la planta de personal, cambios normativos, ajustes presupuestales o nuevas necesidades del servicio, garantizando su pertinencia, oportunidad y alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.