

# PLAN DE PREVISIÓN 2024

## Personería Distrital de Cartagena de Indias

Carmen de Caro Meza  
Personera Distrital de Cartagena

Bienvenida Gulfo Ayola  
Jefe de Oficina Talento Humano

Cartagena de Indias, enero de 2024



**PERSONERIA**  
DE CARTAGENA DE INDIAS

## **PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.**

### **TABLA DE CONTENIDO.**

- PRESENTACIÓN.**
- INTRODUCCIÓN.**
- 1. OBJETIVO.**
- 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**
- 3. ALCANCE.**
- 4. RIESGOS.**
- 5. PUNTOS DE CONTROL.**
- 6. MARCO JURÍDICO.**
- 7. VACACIONES.**
- 8. CONCEPTOS.**
- 9. APLAZAMIENTO DE VACACIONES.**
- 10. DISFRUTE DE VACACIONES INTERRUMPIDAS.**
- 11. NATURALEZA.**
- 12. PROCEDIMIENTO PARA CONCEDER VACACIONES.**
- 13. METODOLOGIA.**
- 14. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.**
- 15. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA.**
- 16. NOMBRAMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA.**
- 17. CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE VACACIONES 2024.**

## **PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.**

### **PRESENTACIÓN.**

La Personería Distrital de Cartagena como agencia del Ministerio Público se encuentra encaminada en ejercer la guarda, promoción y defensa de los derechos humanos, vigilar la conducta oficial, proteger el interés público y contribuir a la solución alternativa de conflictos, generando una cultura de Paz, desarrollo sostenible con el medio ambiente y acompañamiento de víctimas; haciendo cumplir los principios rectores de la función administrativa.

Como Personera Distrital para la vigencia 2020-2024, estoy comprometida a trabajar mancomunadamente con todos nuestros grupos de interés (Entes de control, Administración Distrital, servidores públicos y contratistas de la Personería de Cartagena, proveedores, y comunidad en general) a realizar acciones en sinergia que contribuyan a satisfacer las necesidades de todas las partes que intervienen en nuestro quehacer misional, bajo estos parámetros se presenta el Plan Estratégico "Personería somos Todos" .

Este Plan Estratégico, liderado por la Personería Auxiliar, como coordinador del proceso de Direccionamiento y Planeación Estratégica, ha sido producto de una construcción colectiva tanto de los servidores públicos de la entidad como la comunidad en general, ha dejado como resultado unos lineamientos estratégicos que involucra a todos los procesos de nuestra Entidad, tanto estratégicos como misionales, de apoyo, y los de evaluación, que incluye retos digitales y tecnológicos, aprovechamiento del talento humano cualificado y que proyecta grandes componentes para el cumplimiento de las seis líneas estratégicas formuladas como son:

- Una Personería que Atiende con Calidad a la Comunidad o Una Personería como defensora de los derechos humanos o Una Personería con cobertura y posicionamiento
- Una Personería que fortalece la función preventiva y disciplinaria en la gestión pública
- Una Personería defiende, protege el interés colectivo y la participación ciudadana
- Una Personería que fortalece y moderniza su gestión institucional

### **INTRODUCCION**

El Plan De Previsión De Recursos Humanos Vigencia 2024 de la Personería Distrital De Cartagena De Indias, nace de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: "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,

Personería Distrital de Cartagena de Indias  
Calle 31 (Av. Pedro de Heredia) No. 39-264, Barrio Amberes  
e-mail: [info@personeriact Cartagena.gov.co](mailto:info@personeriact Cartagena.gov.co)

[www.personeriact Cartagena.gov.co](http://www.personeriact Cartagena.gov.co)

## **PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.**

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. 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.”

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

En el año 2023 con el ánimo optimizar los servicios a la comunidad cartagenera, en cobertura y calidad, la Personería Distrital de Cartagena, realizó el proceso de rediseño, en el cual se incrementó la planta de personal, pasando de 65 empleos a 83.

### **OBJETIVO**

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos Vigencia 2024 de la Personería Distrital De Cartagena De Indias, tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los gastos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Es importante indicar que el presente plan de previsión será uno de las herramientas más significativo en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá organizar la planeación estratégica del talento humano y la planeación institucional.

### **ALCANCE**

El Plan de Previsión de Talento Humanos de la Personería Distrital de Cartagena De Indias 2024, será de aplicación general en toda la planta de personal por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

### **METODOLÓGIA GENERAL**

El Plan de Previsión de Talento Humano de la Personería Distrital de Cartagena De Indias 2024, se planteó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP y toda la normatividad vigente.

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

## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Identificación de las fuentes de Financiación.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades

### ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL,

Para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, la cual se incrementó en 23 nuevos cargos, pasando de 65 a 83, además realizando ajustes en grado y códigos de algunos cargos que por su naturaleza dejaban de ser pocos funcionales para la entidad, verificando el número de empleos provistos, vacantes, tanto temporales como definitivos, se tuvo en cuenta las Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc.) y el estudio exhaustivo del presupuesto de la entidad.

### ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Código	Grado
1	Personero Distrital	Directivo	Periodo Fijo	015	17
1	Directora Administrativa Y Financiera	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	009	13
1	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	115	13
1	Personero Auxiliar	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	017	13
1	Jefe de Oficina Control Interno	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	13
2	Asesor	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	105	11
16	Personero Delegado	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	040	12
2	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	12
8	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	11
2	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	08
1	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	Carrera Administrativa	425	05
1	Jefe de Oficina (T.H)	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	10
1	Jefe de Oficina (CMASC)	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	10
13	Profesional Universitario	Profesional	Carrera Administrativa	219	04

## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.

1	Técnico Operativo	Técnico	Carrera Administrativa	314	06
1	Técnico Administrativo	Técnico	Carrera Administrativa	367	06
1	Almacenista General	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	215	06
7	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	05
15	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	03
4	Celador	Asistencial	Carrera Administrativa	477	02
3	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	Carrera Administrativa	470	02

### Nivel Directivo

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Código	Grado
1	Personero Distrital	Directivo	Periodo Fijo	015	17
1	Directora Administrativa Y Financiera	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	009	13
1	Personero Auxiliar	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	017	13
1	Jefe de Oficina Control Interno	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	13
1	Jefe de Oficina Talento Humano	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	10
16	Personero Delegado	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	10
1	Jefe De Oficina (CMASC)	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	10	6

### Nivel Asesor

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Grado	Código
1	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	115	13
1	Asesor (Comunicaciones)	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	105	11
1	Asesor(Despacho)	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	105	11

### Nivel Profesional

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Grado	Código
2	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	12
8	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	11
2	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	08

## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.

13	Profesional Universitario	Profesional	Carrera Administrativa	219	04
1	Almacenista General	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	215	06

### Nivel Técnico

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Grado	Código
1	Técnico Operativo	Técnico	Carrera Administrativa	314	06
1	Técnico Administrativo	Técnico	Carrera Administrativa	367	06

### Nivel Asistencial

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Código	Grado
7	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	05
15	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	03
4	Celador	Asistencial	Carrera Administrativa	477	02
4	Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	Carrera Administrativa	470	02

## COMO ESTAN OCUPADO LOS EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Código	Grado
1	Personero Distrital	Directivo	Periodo Fijo	015	17
1	Directora Administrativa Y Financiera	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	009	13
1	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	115	13
1	Personero Auxiliar	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	017	13
1	Jefe de Oficina Control Interno	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	13
2	Asesor	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	105	11
16	Personero Delegado	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	040	12
2	Profesional Especializado	Profesional	Provisional	222	12
4	Profesional Especializado	Profesional	Provisional	222	11
1	Profesional Especializado	Profesional	Encargo	222	11



**PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.**

3	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	11
1	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	Encargo	225	05
2	Profesional Especializado	Profesional	Provisional	222	08
13	Profesional Universitario	Profesional	Provisional	219	04
1	Técnico Operativo	Técnico	Carrera Administrativa	314	06
1	Técnico Administrativo	Técnico	Encargo	367	06
1	Jefe de Oficina (T.H)	Directivo	Comisión	006	10
1	Jefe de Oficina (CMASC)	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	10
1	Almacenista General	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	215	06
3	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	03
12	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Provisional	407	03
3	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	05
3	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Encargo	407	05
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Provisional	407	05
1	Celador	Asistencial	Carrera Administrativa	477	02
3	Celador	asistencial	Provisional	477	02
3	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	Provisional	470	02



## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.

### ANALISIS DE LA OFERTA DE EMPLEOS DEL PERSONAL

Denominación Del empleo	Código	Grado	Nº Cargos	Lugar
Profesional Universitario	219	04	13	Cartagena
Profesional Especializado	222	08	2	Cartagena
Profesional Especializado	222	11	5	Cartagena
Profesional Especializado	222	12	2	Cartagena
Auxiliar Administrativo	407	05	3	Cartagena
Auxiliar Administrativo	407	03	7	Cartagena
Celador	477	02	3	Cartagena
Técnico Administrativo	367	06	1	Cartagena
Auxiliar Servicios Generales	470	02	3	Cartagena

Total de la Planta De Personal	<b>83</b>	<b>100%</b>
Carrera Administrativa	57	68.7%
Libre Nombramiento y Remoción	25	30.0%
Periodo Fijo	1	1.3%

Nivel	Carrera Administrativa	Libre Nom. y Remoción	Periodo Fijo	Total	%
Directivo		21	1	22	26.5%
Asesor		3		3	3.6%
Profesional	26			26	31.4%
Técnico	2			2	2.4
Asistencial	30			30	36.1
Total	58	24	1	83	100

El total de cargos disponibles para ser ofertados, asciende a 39 que equivalen al 47% de la planta total de la Personería Distrital De Cartagena De Indias, de los cuales el (22) son Profesionales, (1) Técnico y (16) asistenciales.

Por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades.

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, Derecho Preferencial a Encargo, y Nombramiento Provisional, así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

Para las vacantes temporales como vacaciones, licencia de maternidad, licencias no remunerada,

## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.

incapacidad por enfermedad general la entidad a través de acto administrativo encarga a un servidor público que reúna los requisitos para cubrir la vacante.

### Situación Actual Empleos De Carrera Administrativa En Vacancia Definitiva Y Temporal

Información de los Empleos				Estado		
Código	Grado	Denominación	No. D e Cargos	Provisionalidad	Encargo	Ejercidos
477	02	Celador	4	4		
470	02	Auxiliar Ser. Generales	3	3		
407	05	Auxiliar Administrativo	7	3	3	1
407	03	Auxiliar Administrativo	15	7		8
222	12	Profesional Especializado	2	2		
222	11	Profesional Especializado	8	5		3
222	08	Profesional Universitario	2	2		
367	06	Técnico Administrativo	1		1	

La entidad le dio aplicación al Acuerdo No. 20191000008736 del 6/09/2019 Por La Cual Se Define El Procedimiento Para El Reporte De La Oferta Pública De Empleos De Carrera (OPEC), con el fin de viabilizar el concurso de ascenso y de mérito.

### PROVISIÓN DE EMPLEOS

#### Metodología de la provisión

**La Oficina de Talento Humano** lleva el control permanente de los empleos vacantes de la Personería Distrital De Cartagena De Indias, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004, en cualquier caso de vacancia que se dé, será surtido por con base en el banco de hoja de vida de la entidad.

#### Determinación de la viabilidad presupuestal

Para cada vigencia fiscal, se realiza un proyecto presupuestal, con todos elementos y factores asociados a la nómina, con el fin de garantizar el funcionamiento permanente de la planta de personal y por ende la prestación del servicio a la comunidad cartagenera.

### PROCESO DE SELECCIÓN

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o mediante nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Proceso de selección para provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, si dentro de los servidores públicos no se encuentran empleados que cumplan con los requisitos del cargo, exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y

## **PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.**

procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera, cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

### **PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

El artículo 8º del Decreto 1227 del 2005, así como los decretos 1937 y 4968 del 2007, señalan que por razones de estricta necesidad, para evitar la afectación del servicio, la Comisión Nacional del Servicio Civil, previa solicitud motivada del jefe de la entidad interesada, podrá autorizar encargos en empleos de carrera, sin previa convocatoria a concurso, y en las vacancias temporales generadas por el encargo, se podrá efectuar nombramiento provisional, si no hay empleados de carrera en la planta que cumplan los requisitos para el cargo.

La Corte Constitucional ha indicado que los empleados vinculados en provisionalidad gozan de estabilidad relativa, en razón a la naturaleza del cargo y el tipo de funciones que desempeñan, de tal suerte que no pueden asimilarse, para efectos de su retiro del servicio a un empleado de libre nombramiento y remoción, con la condición de que cumplan los requisitos exigidos para el cargo. Considera que pueden ser desvinculados cuando la administración convoque el respectivo concurso de méritos para proveer definitivamente la plaza.

La jurisprudencia constitucional señala que los provisionales gozan de una estabilidad intermedia, pues no tienen la misma estabilidad que ostenta el servidor inscrito en carrera, pero tampoco pueden ser desvinculados como si su nombramiento se tratara de uno de libre nombramiento y remoción. Por tanto, la estabilidad de un funcionario nombrado en provisionalidad se concreta en que al ser desvinculado se le indiquen específicamente las razones de su declaración de insubsistencia, por lo que la falta de motivación es causal de nulidad del acto.

Igualmente, exige al nominador motivar el acto administrativo de insubsistencia, en respeto al debido proceso administrativo y de otorgar al empleado el derecho de controvertir la decisión en sede administrativa.

### **PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

Se realizará como lo establece la comisión nacional de servicio civil con quien se firmó un acta para desarrollar el proceso de concurso abierto y de ascenso, reportando a través de SIMO 4, 39 OPEC, proceso que por se encuentra en la etapa de planeación, ya que paso de 18 a 39 plazas ofertadas.

### **PROCESO DE SELECCIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN ENCARGO**

De acuerdo con lo previsto en la Ley 909 del 2004, la forma de proveer empleos de carrera administrativa con vacancia temporal o definitiva mientras se surte el proceso de selección, sea que se convoque o no el cargo a concurso, debe efectuarse de manera preferente con empleados de carrera, quienes tendrán derecho a ser encargados de tales empleos.

Para ello, indicó el Departamento Administrativo de la Función Pública, deben acreditar los requisitos para su ejercicio, poseer aptitudes y habilidades para su desempeño, última evaluación de desempeño

## **PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.**

sobresaliente, no haber sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y estar desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

En consecuencia, en el evento que se presenten vacancias temporales o definitivas en empleos considerados de carrera administrativa la figura del encargo se debe aplicar a los empleados públicos con derechos de carrera administrativa.

En este sentido, advirtió, el nombramiento en provisionalidad procede siempre que dentro de la planta de personal de la entidad no haya empleados con derechos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados.

En artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 del 2015 (Decreto Único Reglamentario de la Función Pública) dispone que en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional cuando no fue posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera, por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron

DAFP, Concepto 205961, Sep. 26/16

### **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

Con este contrato interadministrativo con la Escuela Superior De Administración Pública (ESAP) cuyo objeto es adelantar el estudio técnico para el rediseño institucional de la entidad, a partir de la revisión de los procesos, procedimientos y estructura organizacional de la entidad, realizando la medidas de las cargas laborales, el ajuste de la planta de personal, el juste del manual de funciones y competencias laborales y la distribución de empleos por dependencia con el propósito de fortalecer la capacidad institucional de la Personería Distrital De Cartagena De Indias, podemos identificar la necesidad o no de crear nuevos cargos al interior de la planta de personal de la entidad.

Se identificó la necesidad de desarrollar un estudio de cargas de trabajo para determinar si es necesario modificar la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos encomendados por Ley.

### **El Proceso De Rediseño Institucional de la Personería Distrital de Cartagena.**

El Concejo Distrital de Cartagena, mediante acuerdo 122 del 28 de junio de 2023, se estableció el rediseño de la estructura administrativa, se determinó las funciones de sus dependencias, se estableció la planta de empleos, la escala salarial para las distintas categorías de empleos y el manual de funciones requisitos y competencias laborales de la Personería Distrital de Cartagena.

Mediante resolución N° 247 del 14 de julio de 2023, se adoptó la nueva estructura administrativa de la Personería Distrital de Cartagena y sus dependencias.

Mediante resolución N° 248 del 14 de julio de 2023, se adoptó la nueva planta de personal de la Personería Distrital de Cartagena.

Mediante la resolución N° 249 del 14 de julio se adoptó el manual específico de funciones y

## **PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.**

competencias laborales de los empleados de la planta de la Personería Distrital de Cartagena.

Mediante resolución 250 de julio 17 de 2023, por medio de la cual se incorpora parcialmente a los empleados del nivel directivo y asesores de la nueva planta de la Personería Distrital de Cartagena.

Mediante resolución N° 256 de julio 18 de 2023, por medio la cual se hace la incorporación parcial en la nueva planta de personal de la Personería Distrital de Cartagena de los niveles Profesional, Técnico y Asistenciales.

Mediante resolución N° 278 de julio 28 de 2023, se ajustó el Plan de Vacantes a concurso de la Personería Distrital de Cartagena

Mediante resolución N° 421 del 13 de octubre de 2023, por medio de la cual, se adiciona y unifica el Plan de Vacante a concurso de la Personería Distrital de Cartagena de Indias.

### **IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN**

De conformidad con la Resolución No. 001 del 3 de enero de 2024 "Por La Cual se Liquida El Presupuesto De Ingresos Y Gastos De La Personería Distrital De Cartagena De Indias, Para La Vigencia Fiscal Comprendida Entre El 01 De enero Y El 31 De diciembre De 2024, Se Detallan Las Apropriaciones, Se Clasifican Y Se Definen Los Gastos De Funcionamiento, Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2024, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

#### **PRESUPUESTO DE INGRESOS PARA LA VIGENCIA FISCAL 2024**

<b>Rubro</b>	<b>Nombre del Rubro</b>	<b>Valor</b>
<b>TI</b>	<b>Ingresos Totales</b>	<b>\$15.591.307.424,00</b>
<b>TI.A</b>	<b>Ingresos Corrientes</b>	<b>\$15.591.307.424,00</b>
<b>TI.A.2</b>	<b>Transferencias</b>	<b>\$15.591.307.424,00</b>
<b>TI.A.2.6</b>	<b>Transferencia Alcaldía Distrital</b>	<b>\$15.591.307.424,00</b>

## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.

### ACCIONES INICIADAS POR EL PROCESO CONTRACTUAL CON LA ESAP ESTUDIO DE CARGAS DE TRABAJO

#### GASTOS DE PERSONAL PRESUPUESTADOS PARA LA VIGENCIA FISCAL 2024

#### DETERMINACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA CUBRIR LAS NECESIDADES

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la entidad ha identificado las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serias falencias en los conocimientos y/o inhabilidades para ejercerlos.

#### PRESUPUESTO DE GASTOS VIGENCIA 2024

#### LIQUIDACION PRESUPUESTAL



RUBROS	GASTOS	PRESUPUESTO 2024
2.1	Funcionamiento	\$ 15.591.307.424
2.1.1	Gastos de Personal	\$ 10.587.060.000
2.1.1.01	Planta de personal permanente	\$ 10.587.060.000
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	\$ 7.517.420.000
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	\$ 7.517.420.000
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	\$ 6.165.000.000
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	\$ 36.600.000
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	\$ 6.120.000
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	\$ 12.000.000
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicios	\$ 265.200.000
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	\$ 180.000.000
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	\$ 852.500.000
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	\$ 575.500.000
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	\$ 277.000.000
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	\$ 2.549.340.000
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 740.000.000
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	\$ 524.000.000
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	\$ 698.040.000



## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.

2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 246.600.000
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 32.200.000
2.1.1.01.02.006	Aportes a ICBF	\$ 185.000.000
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	\$ 30.900.000
2.1.1.01.02.008	Aportes a la ESAP	\$ 30.900.000
2.1.1.01.02.009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	\$ 61.700.000
2.1.1.01.03	<b>Remuneraciones no constitutivas de factor salarial</b>	<b>\$ 520.300.000</b>
2.1.1.01.03.001	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>\$ 520.300.000</b>
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	\$ 386.000.000
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	\$ 100.000.000
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	\$ 34.300.000
2.1.2	<b>Adquisición de bienes y servicios</b>	<b>\$ 5.004.247.424</b>
2.1.2.01	<b>Adquisición de activos no financieros</b>	<b>\$ 160.000.000</b>
2.1.2.01.01.003	<b>Maquinaria y equipo</b>	<b>\$ 50.000.000</b>
2.1.2.01.01.003.03	<b>Maquinaria para oficina y contabilidad e informática</b>	<b>\$ 50.000.000</b>
2.1.2.01.01.003.03.02	Maquinaria de informática y sus partes, piezas y accesorios	\$ 50.000.000
2.1.2.01.01.003.03.02.01	Compra de Equipos de Computadores y accesorios	\$ 50.000.000
2.1.2.01.01.004	<b>Activos fijos no clasificados como maquinaria y equipo</b>	<b>\$ 60.000.000</b>
2.1.2.01.01.004.01	<b>Muebles, instrumentos musicales, artículos de deporte y antigüedades</b>	<b>\$ 60.000.000</b>
2.1.2.01.01.004.01.01	<b>Muebles</b>	<b>\$ 60.000.000</b>
2.1.2.01.01.004.01.01.02	Muebles del tipo utilizado en la oficina	\$ 60.000.000
2.1.2.01.01.005	<b>Otros activos fijos</b>	<b>\$ 50.000.000</b>
2.1.2.01.01.005.02.03	<b>Programas de informática y bases de datos</b>	<b>\$ 50.000.000</b>
2.1.2.01.01.005.02.03.01	<b>Programas de informática</b>	<b>\$ 50.000.000</b>
2.1.2.01.01.005.02.03.01.01	Paquetes de software	\$ 50.000.000
2.1.2.02	<b>Adquisiciones diferentes de activos</b>	<b>\$ 150.000.000</b>
2.1.2.02.01	<b>Materiales y suministros</b>	<b>\$ 150.000.000</b>
2.1.2.02.01.002	Productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	\$ 10.000.000
2.1.2.02.01.002.01	Dotación de Uniformes para personal	\$ 10.000.000
2.1.2.02.01.003	Otros bienes transportables (excepto productos metálicos maquinaria y equipos)	\$ 140.000.000
2.1.2.02.01.003.01	Papelería, Útiles de Oficina, Tóner y Otros	\$ 140.000.000
2.1.2.02.02	<b>Adquisición de servicios</b>	<b>\$ 4.644.247.424</b>
2.1.2.02.02.006	<b>Servicios de electricidad, gas y agua</b>	<b>\$ 12.000.000</b>
2.1.2.02.02.006.01	Comunicación y Transporte	\$ 6.000.000
2.1.2.02.02.006.02	Servicios públicos - electricidad, gas y agua	\$ 6.000.000
2.1.2.02.02.007	<b>Servicios financieros y servicios conexos, servicios inmobiliarios y servicios de leasing</b>	<b>\$ 317.000.000</b>
2.1.2.02.02.007.01	Seguros ( Pólizas de Manejo de bienes)	\$ 15.000.000



## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2024.

2.1.2.02.02.007	Servicios financieros y seguros conexos, seguros inmobiliarios y servicios de leasing	\$ 317.000.000
2.1.2.02.02.007.01	Seguros ( Pólizas de Manejo de bienes)	\$ 15.000.000
2.1.2.02.02.007.02	Arrendamientos	\$ 300.000.000
2.1.2.02.02.007.03	Servicios financieros	\$ 2.000.000
2.1.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	\$ 3.964.247.424
2.1.2.02.02.008.01	Remuneración de servicios técnicos - Honorarios	\$ 3.729.247.424
2.1.2.02.02.008.02	Servicios de publicidad, servicios de impresión	\$ 10.000.000
2.1.2.02.02.008.03	Servicios de telecomunicaciones (Internet, Telefonía Móvil, Hosting)	\$ 160.000.000
2.1.2.02.02.008.04	Mantenimiento (aires, computadores, redes, etc.)	\$ 65.000.000
2.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales	\$ 301.000.000
2.1.2.02.02.009.02	Capacitación	\$ 15.000.000
2.1.2.02.02.009.03	Bienestar Social	\$ 286.000.000
2.1.2.02.02.010	Viáticos de los funcionarios en comisión	\$ 50.000.000
2.1.2.02.02.010.02	Viáticos de los funcionarios	\$ 50.000.000
2.1.3	Transferencias corrientes	\$ 50.000.000
2.1.3.13	Sentencias y conciliaciones	50.000.000
2.1.3.13.01	Fallos nacionales	\$ 50.000.000
2.1.3.13.01.001	Sentencias	\$ 30.000.000
2.1.3.13.01.002	Conciliaciones	\$ 20.000.000

### DISPOSICIONES GENERALES

#### NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.