



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PREVISION DE TALENTO
HUMANO 2026**

Codigo:H06-PL02

Fecha:23/01/2026

Versión: 4.0

Página: 1 de 11

**CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA
DE INDIAS.**

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE
TALENTO HUMANO 2026.**

Elaboró:

Leonardo E. Orozco De Brigard.
Coordinador de Talento Humano


Revisó:

Ariel Marrugo Hernández
Director Administrativo y
Financiero (E)

Aprobó

**Alcibaldo Enrique Segundo Cruz
Leon**
Contralor Distrital (D) de Cartagena de
Indias

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVOS DEL PLAN	4
5. IDENTIFICACIÓN DE VACANTES – VIGENCIA 2026	5
Derivan de situaciones administrativas tales como encargos, comisiones, licencias o suspensiones. Su provisión temporal deberá observar los principios de mérito, experiencia y evaluación del desempeño establecidos en el Decreto Ley 409 de 2020.....	5
6. PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	6
7. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN DE VACANTES	7
8. ARTICULACIÓN CON EL MIPG	7
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	7
10. CONCLUSIÓN	8
11. ANEXOS	9
ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	9
Fuente: Coordinación de Talento Humano.....	13

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:23/01/2026
		Versión: 4.0
		Página: 3 de 13

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2026 de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias se concibe como un instrumento avanzado de gestión pública, orientado no solo a cubrir vacantes administrativas, sino a **garantizar sostenibilidad institucional, continuidad del control fiscal y generación de valor público.**

Desde una perspectiva moderna de la administración pública, el talento humano se reconoce como un **activo estratégico**, cuya adecuada planificación permite transformar restricciones presupuestales y normativas en oportunidades de fortalecimiento organizacional. En este sentido, el plan adopta un enfoque prospectivo, sistémico y basado en mérito, alineado con el régimen especial de carrera administrativa establecido en el Decreto Ley 409 de 2020.


La planeación de vacantes deja de ser un ejercicio reactivo para convertirse en una herramienta de anticipación, prevención del riesgo institucional y toma de decisiones estratégicas en materia de empleo público.

deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

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

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de estos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de la Entidad.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:23/01/2026
		Versión: 4.0
		Página: 4 de 13

2. MARCO NORMATIVO

El presente plan se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 909 de 2004 – Empleo público y gerencia pública (aplicación supletoria).
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 (aplicación supletoria).
- **Decreto Ley 409 de 2020 – Régimen especial de carrera administrativa de las contralorías territoriales.**
- Ley 1960 de 2019 (en lo compatible y supletivo).
- Decreto 648 de 2017 – Gestión del Talento Humano.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El Decreto Ley 409 de 2020 constituye el eje normativo central del presente plan, al establecer un régimen especial de carrera administrativa para los servidores de las contralorías territoriales, basado en los principios de mérito, igualdad, transparencia, publicidad, imparcialidad, eficiencia y eficacia.


3. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo General

Planificar estratégica y prospectivamente las vacantes y la previsión del talento humano de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias para la vigencia 2026, garantizando el cumplimiento del régimen especial de carrera administrativa, la continuidad de las funciones misionales y el fortalecimiento de la capacidad institucional.

Objetivos Específicos

- Integrar el Plan Anual de Vacantes con el direccionamiento estratégico institucional y el MIPG.
- Aplicar los principios modernos de gestión del talento humano en el sector público: mérito, desempeño, integridad y valor público.
- Anticipar riesgos asociados a la rotación, retiro o vacancia prolongada de cargos críticos.
- Promover la estabilidad administrativa y el relevo generacional planificado.
- Optimizar la toma de decisiones directivas en materia de provisión de empleos.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:28/01/2026
		Versión: 4.0
		Página: 5 de 11

4. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Contraloría Distrital de Cartagena cuenta con una planta de personal autorizada, conformada por empleos de carrera especial, libre nombramiento y remoción y empleos temporales, conforme al Decreto Ley 409 de 2020.

Desde el enfoque estratégico del régimen especial de carrera, el diagnóstico identifica:

- Vacantes definitivas en empleos de carrera especial que deben ser provistas mediante concurso de méritos.
- Vacantes temporales que pueden ser cubiertas mediante encargo, respetando los criterios de mérito y evaluación del desempeño.
- Empleos estratégicos para el ejercicio del control fiscal que requieren continuidad y estabilidad administrativa.

Este diagnóstico permite anticipar riesgos de desarticulación funcional y convertir la provisión de vacantes en una oportunidad de fortalecimiento institucional.

5. IDENTIFICACIÓN DE VACANTES – VIGENCIA 2026


En concordancia con el Decreto Ley 409 de 2020, la identificación de vacantes distingue entre empleos de carrera especial, empleos de libre nombramiento y remoción, Provisionales y Temporales.

5.1 Vacantes Definitivas

Corresponden a empleos de carrera especial o de libre nombramiento y remoción que no cuentan con titular en propiedad. Su provisión deberá adelantarse conforme al régimen especial de carrera administrativa de las contralorías territoriales, priorizando el concurso de méritos como mecanismo ordinario.

5.2 Vacantes Temporales

Derivan de situaciones administrativas tales como encargos, comisiones, licencias o suspensiones. Su provisión temporal deberá observar los principios de mérito, experiencia y evaluación del desempeño establecidos en el Decreto Ley 409 de 2020.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Codigo:H06-PL01
		Fecha:28/01/2026
		Versión: 4.0
		Página: 5 de 11

6. PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

La previsión del talento humano se fundamenta en enfoques contemporáneos de la gestión pública, que conciben la planeación del personal como un proceso dinámico, integral y orientado a resultados.

6.1 Enfoque Estratégico y Prospectivo

La previsión no se limita a identificar vacantes futuras, sino que analiza tendencias internas y externas que impactan la gestión del control fiscal, tales como:

- Cambios normativos y mayores exigencias técnicas en auditoría y responsabilidad fiscal.
- Transformación digital y uso intensivo de datos.
- Envejecimiento de la planta de personal y riesgos de pérdida de conocimiento institucional.


6.2 Gestión por Competencias

El plan adopta la gestión por competencias como eje estructural, priorizando perfiles con:

- Competencias técnicas especializadas.
- Capacidades analíticas y de gestión del riesgo.
- Habilidades digitales y de innovación pública.
- Compromiso ético e integridad institucional.

6.3 Relevo Generacional y Transferencia de Conocimiento

La previsión del talento humano convierte el relevo generacional en una oportunidad estratégica, promoviendo mecanismos de transferencia de conocimiento, tutoría interna y fortalecimiento de capacidades críticas.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:28/01/2026
		Versión: 4.0
		Página: 5 de 11

7. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN DE VACANTES

Las estrategias de provisión se definen en armonía con el régimen especial de carrera administrativa previsto en el Decreto Ley 409 de 2020:

- Provisión definitiva de empleos de carrera especial mediante concurso de méritos.
- Encargos temporales con fundamento en mérito, perfil del empleo y evaluación del desempeño.
- Nombramientos provisionales únicamente cuando no sea posible la provisión por concurso o encargo.
- Planeación anticipada de concursos para evitar prolongación injustificada de vacancias.
- Gestión estratégica del talento humano como instrumento de estabilidad institucional.

8. ARTICULACIÓN CON EL MIPG

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2026 se articula de manera transversal con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente con la Dimensión de Talento Humano.

Esta articulación permite:

- Alinear la planeación del personal con los objetivos estratégicos institucionales.
- Fortalecer la cultura de desempeño y resultados.
- Integrar la gestión del empleo público con la integridad, el control interno y la gestión del conocimiento.


El plan contribuye directamente al mejoramiento del Índice de Desempeño Institucional – IDI.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del plan se realizará bajo un enfoque de gestión basada en resultados y mejora continua.

9.1 Mecanismos de Seguimiento

- Indicadores de provisión oportuna de vacantes.
- Tiempo promedio de cobertura de empleos críticos.
- Impacto de la provisión en el cumplimiento de metas institucionales.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:28/01/2026
		Versión: 4.0
		Página: 5 de 11

9.2 Responsables

La Coordinación de Talento Humano liderará el seguimiento, con reporte periódico a la Alta Dirección.

9.3 Mejora Continua

Los resultados del seguimiento permitirán realizar ajustes oportunos, garantizando flexibilidad administrativa y adaptación a cambios normativos o estratégicos.

10. CONCLUSIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2026 trasciende el cumplimiento formal de una obligación administrativa y se consolida como una herramienta estratégica de alto nivel.


Desde los principios modernos de la administración pública, el plan posiciona el talento humano como generador de valor público, fortalece la estabilidad institucional y asegura la sostenibilidad del control fiscal territorial.

La aplicación rigurosa del Decreto Ley 409 de 2020 permite convertir la gestión de vacantes en una oportunidad real para profesionalizar la función pública, elevar el desempeño organizacional y responder de manera anticipada a los desafíos del entorno institucional.

ALCIBALDO ENRIQUE SEGUNDO CRUZ LEON

Contralor Distrital (D) de Cartagena de Indias D.T. y C.
Decreto 0001 de 2026.

Elaboró: LEONARDO E. OROZCO DE BRIGARD.
Coordinador de Talento Humano.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Codigo:H06-PL01
		Fecha:28/01/2026
		Versión: 4.0
		Página: 5 de 11

11. ANEXOS

ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL


La planta de personal aprobada mediante Acuerdo No. 045 de 2020, por el Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C., el cual fija y adecua la estructura, la organización y funcionamiento de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, estableció una nueva estructura de la planta de personal y dictó otras disposiciones.

La planta de personal quedó conformada por noventa y nueve (99) Empleos y se encuentra distribuida de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

EMPLEOS DE PERIODO O LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION					
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS APROBADOS
CONTRALOR DISTRITAL	Designado	Directivo	10	3	1
SECRETARIO GENERAL	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	73	2	1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	9	1	1
DIRECTOR TECNICO DE AUDITORIA FISCAL	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	9	1	1
DIRECTOR DE RESPONSABILIDAD FISCAL	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	9	1	1
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICO	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	115	2	1
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	115	2	1
ASESOR DESPACHO	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	105	1	1
TOTAL					8

CARRERA ADMINISTRATIVA					
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS APROBADOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera Administrativa	Profesional	222	3	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	219	2	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	219	1	34
TECNICO ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Técnico	367	2	2
TECNICO OPERATIVO	Carrera Administrativa	Técnico	314	1	15
SECRETARIO EJECUTIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	425	5	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	407	4	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	407	3	17
CONDUCTOR	Carrera Administrativa	Asistencial	480	2	2
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Carrera Administrativa	Asistencial	470	1	4
TOTAL					99

Sin embargo, aunque existe vacancias definitivas y vacancias temporales algunas ya fueron provistas en la vigencia 2025 y en la actualidad están siendo ocupadas, por lo tanto, se revisará en la presente vigencia si continúan siendo provistas mediante los mecanismos que ofrece la ley.

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Código:H06-PL02
		Fecha:30/01/2026
		Versión: 4.0
		Página: 6 de 11

PLANTA GENERAL	NUMERO DE CARGOS APROBADOS	VACANCIA DEFINITIVA	VACANCIA TEMPORAL	OCUPADO	NO OCUPADA
Planta Global	99	17	23	90	9
Total	99	17	23	93	

A continuación, se detallan el número de cargos ocupados a vigencia 30 de enero 2026:

EMPLEOS DE PERIODO O LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION									
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS APROBADOS	VACANTE TEMPORAL	VACANTE DEFINITIVA	OCUPADO	TOTAL VACANTES
CONTRALOR DISTRITAL	Designado	Directivo	10	3	1			1	0
SECRETARIO GENERAL	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	73	2	1			1	0
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	9	1	1			1	0
DIRECTOR TECNICO DEAUDITORIA FISCAL	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	9	1	1			1	0
DIRECTOR DE RESPONSABILIDAD FISCAL	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	9	1	1			1	0
JEFE OFICINA ASESORA	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	115	2	1			1	0
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	Libre nombramiento y Remoción	Asesor	115	2	1			1	0
ASESOR DESPACHO	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	105	1	1			1	0
TOTAL					8	0	0	8	0

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS APROBADOS	VACANTE TEMPORAL	VACANTE DEFINITIVA	OCUPADO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera Administrativa	Profesional	222	3	9	1	3	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	219	2	1	0	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	219	1	34	4	17	30
TECNICO ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	367	2	2	0	0	2
TECNICO OPERATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	314	1	15	0	5	15
SECRETARIO EJECUTIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	425	5	1	0	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	407	4	5	1	1	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	407	3	17	11	3	17
CONDUCTOR	Carrera Administrativa	Asistencial	480	2	2	0	2	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Carrera Administrativa	Asistencial	470	1	4	2	2	4
TOTAL					90	24	32	88

Los cargos que se encuentran en vacancia, para proveer a la vigencia 2026 son los siguientes:

TIPO DE VACANTE	CARGO	CODIGO	GRADO	NOMBRAMIENTO	SALARIO	NIVEL	ÁREA FUNCIONAL
Definitiva	Profesional Especializado	222	03	Carrera Administrativa	\$8.887.434	Profesional	Dirección Administrativa y financiera (Tesorería)
Definitiva	Profesional Especializado	222	03	Carrera Administrativa	\$8.887.434	Profesional	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal
Definitiva	Profesional Especializado	222	03	Carrera Administrativa	\$8.887.434	Profesional	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal
Definitiva	Profesional Especializado	222	03	Carrera Administrativa	\$8.887.434	Profesional	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal
Definitiva	Profesional Especializado	222	03	Carrera Administrativa	\$8.887.434	Profesional	Dirección Técnica de Responsabilidad Fiscal (Coactiva)

Fuente: Coordinación de Talento Humano