
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 1 de 13
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

## **CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO**

**FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO**  
**Presidente**

**Cartago, Vigencia 2026**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 2 de 13 CODIGO: GD.PL.001
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

## INTRODUCCIÓN


El Plan de Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, constituye un instrumento de planeación estratégica y anual, orientado a la gestión integral del talento humano, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, que establece la obligatoriedad de articular los planes institucionales con el proceso de planeación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

En este sentido, el plan tiene como propósito anticipar, organizar y gestionar de manera eficiente las necesidades de personal de la entidad, garantizando la disponibilidad del talento humano requerido, en términos de cantidad, calidad y competencias, para el cumplimiento efectivo de las funciones misionales y el logro de los objetivos institucionales, asegurando la continuidad y calidad en la prestación del servicio público a la ciudadanía.

El Plan de Previsión del Recurso Humano se formula con base en un diagnóstico técnico y actualizado de la situación del talento humano del Concejo Municipal, que comprende el análisis del número de servidores, la distribución por dependencias, los tipos de vinculación, las vacantes existentes y las proyecciones de retiro, movilidad o cambios en la planta de personal. Este análisis permite definir acciones de corto y mediano plazo, coherentes con el horizonte anual de planeación exigido por el Decreto 612 de 2018.

De manera articulada con el Plan Anual de Vacantes y los demás planes estratégicos e institucionales del talento humano, el presente plan incorpora estrategias para la provisión oportuna de cargos, de conformidad con lo establecido en la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015, priorizando el uso de mecanismos como nombramientos ordinarios, encargos y listas de elegibles para empleos equivalentes, bajo criterios de mérito, igualdad, transparencia y eficiencia administrativa.

Asimismo, el Plan de Previsión del Recurso Humano se concibe como un instrumento dinámico, sujeto a seguimiento y actualización periódica, que permite ajustar la planeación del talento humano a las necesidades reales de la entidad y a los resultados de la evaluación institucional. De esta manera, contribuye al fortalecimiento de la capacidad administrativa del Concejo Municipal de Cartago, asegurando una gestión del talento humano coherente con los principios del MIPG, orientada a resultados y centrada en el servicio al ciudadano.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 3 de 13
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

## OBJETIVO:

Fortalecer la gestión integral del talento humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, mediante una planificación estratégica, anual y anticipada del recurso humano, que permita identificar, prever y atender de manera oportuna las necesidades de personal de la entidad, garantizando la provisión adecuada de los cargos, la cobertura eficiente de las vacantes y el uso racional y óptimo de los recursos disponibles.

El presente plan tiene como finalidad articular la disponibilidad del talento humano con los requerimientos misionales, operativos y normativos del Concejo Municipal, asegurando la continuidad y calidad en la prestación del servicio público. Para ello, promueve la estabilidad laboral, la equidad y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, así como la aplicación estricta de los principios de mérito, transparencia, legalidad y eficiencia administrativa.


Asimismo, el Plan de Previsión del Recurso Humano busca anticipar las necesidades futuras de personal, considerando variables como la movilidad, los retiros, las vacantes temporales o definitivas y los cambios en la planta de cargos, en concordancia con lo dispuesto en la **Ley 1960 de 2019**, el **Decreto 1083 de 2015** y el **Decreto 612 de 2018**. De esta manera, contribuye al fortalecimiento de la capacidad institucional del Concejo Municipal de Cartago, al cumplimiento de sus objetivos estratégicos y a la consolidación de una gestión pública orientada a resultados y al servicio del ciudadano.

## ALCANCE:

El Plan de Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, comprende la planificación y gestión del talento humano de la entidad, orientada a garantizar la provisión oportuna de los cargos y la adecuada cobertura de las vacantes, de acuerdo con las necesidades institucionales.

El plan aplica a la totalidad de los empleos que conforman la planta de personal del Concejo Municipal, incluyendo los cargos de libre nombramiento y remoción y aquellos sujetos a provisión mediante listas de elegibles, y se apoya en la actualización permanente de la información relacionada con vacantes, modalidades de vinculación y ocupación de la planta.

Su implementación se enmarca en la normativa vigente, en especial la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015, y contribuye a la eficiencia de los procesos

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 4 de 13
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

administrativos, garantizando una gestión del talento humano basada en los principios de mérito, transparencia, equidad y oportunidad, en coherencia con los objetivos institucionales y la continuidad del servicio público.

## **MARCO NORMATIVO:**

El Plan de Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, se estructura sobre un marco normativo sólido que define los principios, criterios y lineamientos legales que orientan la gestión del talento humano en las entidades públicas. Este conjunto de disposiciones establece las reglas para la planificación, provisión y administración de los cargos públicos, así como para el desarrollo de los procesos de selección, vinculación y permanencia del personal, garantizando el cumplimiento de los principios de legalidad, mérito, transparencia, igualdad, eficiencia y responsabilidad administrativa.


El marco normativo que soporta este plan permite asegurar que la gestión del recurso humano se realice de manera ordenada, objetiva y alineada con los objetivos institucionales, facilitando la toma de decisiones estratégicas y anticipadas en materia de talento humano. Asimismo, garantiza la coherencia del plan con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y con los instrumentos de planeación anual establecidos para las entidades públicas, contribuyendo al fortalecimiento de la capacidad institucional y a la mejora continua del desempeño organizacional.

En este contexto, a continuación, se relacionan las principales disposiciones normativas que rigen y respaldan la formulación e implementación del Plan de Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca:

### **1. Constitución Política de Colombia (1991)**

- Artículo 125: Establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las excepciones previstas en la Constitución y la ley.
- Artículo 209: Determina que la función administrativa debe estar al servicio del interés general y desarrollarse con fundamento en principios de eficiencia, eficacia, economía, imparcialidad y publicidad.

### **2. Ley 909 de 2004 (Normas sobre empleo público y carrera administrativa)**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 5 de 13
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

- Define el sistema general de administración del empleo público, incluyendo las normas para el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.
- Establece los criterios para la provisión de cargos, la evaluación del desempeño y la movilidad dentro de la carrera administrativa.

### **3. Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública)**

- Artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3: Regulan la provisión de vacantes en empleos de libre nombramiento y remoción mediante nombramiento ordinario o encargo, de acuerdo con la decisión del nominador.
- Determina los lineamientos para la administración de la planta de personal, los concursos de méritos y la adopción de herramientas para la modernización del talento humano.

### **4. Ley 1960 de 2019 (Modifica el sistema de carrera administrativa y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC)**

- Introduce modificaciones en los procesos de selección, permitiendo el uso de listas de elegibles para empleos equivalentes, con el fin de optimizar los tiempos de provisión de vacantes.
- Busca fortalecer los principios de equidad y transparencia en el acceso a los empleos públicos.


### **5, Decreto 648 de 2017 (Lineamientos para la modernización del empleo público y la gerencia del talento humano)**

- Proporciona directrices para la planificación estratégica del talento humano en las entidades del Estado.
- Establece la necesidad de realizar un diagnóstico continuo sobre la estructura organizacional y la proyección de necesidades de personal.

### **6. Decreto 785 de 2005 (Clasificación de empleos del nivel territorial)**

- Define las escalas salariales y la clasificación de empleos en el sector público a nivel territorial, incluyendo entidades como los Concejos Municipales.

### **7. Acuerdos Municipales y Reglamentos Internos del Concejo Municipal de Cartago, Valle**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 6 de 13
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

- Normas específicas que regulan la estructura organizativa, la planta de personal y los procedimientos administrativos internos relacionados con la gestión del recurso humano.

El marco normativo del Plan de Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, define el conjunto de disposiciones legales, reglamentarias y técnicas que regulan la planeación, organización y administración del talento humano en la entidad, estableciendo los criterios para la provisión, selección, vinculación y permanencia en los empleos públicos. Dicho marco garantiza que la gestión del recurso humano se ejecute conforme a los principios de legalidad, mérito, transparencia, igualdad, eficiencia y racionalidad administrativa.

La observancia de este marco normativo permite articular la gestión del talento humano con los instrumentos de planeación institucional y anual, optimizar el uso de los recursos públicos, fortalecer la capacidad administrativa y asegurar la continuidad y calidad en la prestación del servicio público, en coherencia con los objetivos estratégicos del Concejo Municipal y las exigencias del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

## DEFINICIONES:


**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. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).

**Empleos Temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

**Nivel Jerárquico de los Empleos:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3° del Decreto 785 de 2005).

**Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

**Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 7 de 13
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

**Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.


**Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

**Vacantes Definitivas:** Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacantes temporales:** Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

**Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

**Carrera administrativa:** el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que:” La carrera administrativa es 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

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 8 de 13
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.

**Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO):** es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

**Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):** es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad.

## METODOLOGIA


La metodología para la formulación, implementación y seguimiento del Plan de Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, se fundamenta en lo dispuesto por el Decreto 612 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual establece la integración de los planes institucionales al proceso de planeación anual y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

En este sentido, la metodología adopta un enfoque estratégico, técnico y articulado, orientado a identificar, priorizar y atender de manera anticipada las necesidades de talento humano de la entidad, garantizando la coherencia entre la planeación del recurso humano, el Plan Anual de Vacantes y los objetivos institucionales. Para su desarrollo, se estructuran las siguientes fases:

### Diagnóstico de la Situación Actual

Se realiza un análisis de la planta de personal del Concejo Municipal, identificando los cargos existentes, la distribución del talento humano, los tipos de vinculación y las vacantes actuales o proyectadas. Este diagnóstico se fundamenta en:

- **Revisión de la planta de personal:** Identificación del número de cargos aprobados, ocupados y vacantes.
- **Clasificación de empleos:** Determinación de los niveles jerárquicos, funciones y requisitos de cada cargo.
- **Análisis de la distribución del personal:** Evaluación de la proporción de empleados según género, tipo de vinculación y tiempo de servicio.
- **Historial de movimientos de personal:** Identificación de ingresos, retiros, ascensos y traslados en los últimos años.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 9 de 13 CODIGO: GD.PL.001
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

## Identificación de Necesidades de Personal

Con base en el diagnóstico previo, se determinan las necesidades actuales y futuras del recurso humano en la entidad. Se consideran aspectos como:

- **Proyecciones de vacantes** por retiro, renuncia o finalización de periodos administrativos.
- **Cargos estratégicos** y su impacto en la operatividad del Concejo.
- **Estimación de nuevas necesidades** en función de la carga laboral y las competencias requeridas.
- **Cumplimiento de normativas** para la provisión de empleos en el sector público.

## Planeación de la Provisión de Cargos


Se definen las estrategias para la provisión de vacantes y el fortalecimiento del talento humano, considerando:

- **Nombramientos ordinarios o encargos**, según lo dispuesto en el **Decreto 1083 de 2015**.
- **Uso de listas de elegibles**, conforme a la **Ley 1960 de 2019**, para optimizar el proceso de selección.
- **Estrategias para la reducción del tiempo de vacancia**, garantizando la continuidad en la prestación del servicio.
- **Planes de formación y capacitación** para fortalecer las competencias del personal.

## Implementación del Plan

Se ejecutan las acciones definidas en la planificación, asegurando el cumplimiento de los procedimientos administrativos y normativos para la vinculación del talento humano. Esta fase incluye:

- Gestión de convocatorias públicas para la provisión de empleos mediante méritos.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 10 de 13
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

- Seguimiento a los procesos de selección en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Formalización de nombramientos y encargos de acuerdo con la normativa vigente.
- Capacitación y fortalecimiento del personal en temas estratégicos para la entidad.


### Seguimiento, Evaluación y Actualización

Se establece un sistema de monitoreo y control para evaluar la efectividad del plan y realizar los ajustes necesarios. Se implementan las siguientes acciones:

- **Actualización mensual** de la información sobre vacantes, vinculaciones y ocupación de la planta.
- **Indicadores de gestión** para medir la eficiencia en la provisión de cargos y la reducción del tiempo de vacancia.
- **Revisión periódica del cumplimiento normativo** para asegurar la alineación con la legislación vigente.
- **Retroalimentación y mejora continua** del plan con base en los resultados obtenidos.

La metodología del Plan de Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, se concibe como un proceso sistemático, técnico y articulado que garantiza una gestión integral, eficiente y transparente del talento humano. En concordancia con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, esta metodología se estructura a partir de un enfoque de planeación anual que integra las etapas de diagnóstico, formulación, implementación, seguimiento y evaluación, asegurando la coherencia entre las necesidades reales de personal, los objetivos institucionales y los instrumentos de planeación del talento humano.

Mediante la aplicación de este enfoque, el plan permite identificar de manera anticipada las brechas de capacidad, gestionar oportunamente las vacantes y optimizar el uso de los recursos humanos disponibles, contribuyendo a la continuidad operativa y al fortalecimiento de la capacidad administrativa del Concejo Municipal. Asimismo, la metodología facilita el cumplimiento de la normativa vigente en materia de administración de personal, promueve la toma de decisiones basadas en información actualizada y verificable, y asegura la aplicación de los principios de legalidad, mérito, transparencia, eficiencia y responsabilidad administrativa en la gestión del recurso humano.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 11 de 13 CODIGO: GD.PL.001
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

## DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA DE PERSONAL:

Actualmente, el Concejo Municipal de Cartago, Valle cuenta con una planta aprobada de cinco (5) empleos, distribuidos de la siguiente manera:

- 60% corresponde a hombres y 40% a mujeres.
- 100% de los cargos están provistos, incluyendo 2 cargos de período.

La información de la planta se actualiza periódicamente, permitiendo el análisis de posibles vacantes y necesidades futuras de personal.

## Estrategias de Provisión de Cargos

Para garantizar la continuidad en la gestión del talento humano, se implementan las siguientes estrategias:

### Identificación y Gestión de Vacantes

- Monitoreo mensual de la planta de personal.
- Análisis de cargos estratégicos y necesidades de personal.
- Identificación de posibles retiros o cambios administrativos.

### Provisión de Vacantes


- **Nombramientos ordinarios y encargos**, conforme al **Decreto 1083 de 2015**.
- Uso de **listas de elegibles** para empleos equivalentes, según la Ley 1960 de 2019.
- Aplicación de procesos de selección por mérito en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

### Fortalecimiento del Talento Humano

- Planes de **capacitación y formación** para mejorar las competencias del personal.
- Estrategias de **retención de talento** y bienestar laboral.
- Evaluaciones de desempeño para garantizar la eficiencia del personal.

## Seguimiento y Evaluación

Con el fin de garantizar la eficacia, pertinencia y mejora continua del Plan de Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, se establece un sistema de seguimiento y evaluación orientado a verificar el cumplimiento de las acciones planificadas, medir los resultados obtenidos y apoyar la toma de decisiones oportunas en materia de gestión del talento humano.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 12 de 13
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	CODIGO: GD.PL.001 FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

Este sistema se fundamenta en la definición y aplicación de indicadores de gestión que permiten evaluar la eficiencia y oportunidad en la provisión de vacantes, el nivel de cobertura de la planta de personal y el grado de alineación entre las necesidades institucionales y la disponibilidad del recurso humano. Asimismo, contempla la actualización periódica y sistemática de la información relacionada con la planta de personal, las vacantes, los tipos de vinculación y la movilidad del talento humano, garantizando la disponibilidad de información confiable y actualizada para la planeación anual.


Adicionalmente, se realizarán evaluaciones periódicas orientadas a identificar oportunidades de mejora en los procesos de planeación y administración del talento humano, así como a verificar el cumplimiento de la normativa vigente y de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Los resultados del seguimiento y la evaluación servirán como insumo para la actualización del plan, el fortalecimiento de la capacidad institucional y la adopción de acciones correctivas y preventivas que contribuyan a una gestión del talento humano más eficiente, transparente y orientada a resultados.

## **Conclusión**

El Plan de Previsión del Recurso Humano del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, se consolida como un instrumento fundamental de planeación estratégica y anual para la gestión integral del talento humano, al permitir anticipar, organizar y atender de manera oportuna las necesidades de personal de la entidad. A través de un enfoque sistemático basado en el diagnóstico, la planificación y la provisión eficiente de vacantes, el plan contribuye a garantizar la disponibilidad del recurso humano requerido para el cumplimiento efectivo de las funciones misionales y el logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, el plan fortalece la capacidad administrativa del Concejo Municipal al promover la estabilidad laboral, el desarrollo de competencias y la aplicación de los principios de mérito, transparencia, equidad y eficiencia en los procesos de selección y vinculación, en concordancia con la normativa vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

De esta manera, se asegura la continuidad operativa, la sostenibilidad administrativa y la mejora continua de la gestión pública, orientando la administración del talento humano hacia resultados y al servicio efectivo de la ciudadanía.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 13 de 13 CODIGO: GD.PL.001
	<b>PLAN PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2024

## PLANTA DE CARGOS ACTUALIZADA A LA VIGENCIA 2025

DENOMINACIÓN	NIVEL	CARGO DISPONIBLE	NATURALEZA
Presidente	Directivo	1	Periodo Anual
Secretario General	Directivo	1	Concurso de Merito Anual
Secretario de Actas	Asistencial	1	Libre Nombramiento
Concejales		17	Elección Popular

  
**H.C. FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO**  
**Presidente**