



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2024

**Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano
Planeación Institucional
Planeación del Talento Humano
Enero de 2024**

Fernando Antonio Grillo Rubiano

Director de Departamento Administrativo
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Leidy Tatiana Aguilar Rodríguez

Secretario de Despacho
Secretaría de Educación

Claudia Patricia Charria Rivera

Subdirector De Departamento Administrativo
Subdirección De Gestión Estratégica Del Talento Humano

Claudia Kytra Abadia Herrera

Profesional Universitario
Subproceso Planeación de Talento Humano

Fabian Alexander Orozco Sánchez

Profesional Universitario
Secretaria de Educación

Subproceso Planeación del Talento Humano:

Luisa Alejandra Burbano Valdés
Contratista

Carlos Eduardo Jiménez Bacca
Contratista

Katherine Camacho Lozada
Contratista

Constantino Gómez Díaz
Contratista

Ana Patricia Zuluaga Rivera
Contratista



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Tabla de contenido

1. Introducción.....	4
2. Objetivo	5
3. Alcance	5
4. Marco Normativo	6
5. Metodología Desarrollada.	11
6. Reporte histórico de vacantes definitivas de carrera administrativa.....	11
7. Plan anual de vacantes 2024	12

Índice de Tablas

Tabla 1 Denominación de empleo, agrupado por nivel	13
Tabla 2 Provisión transitoria	14

Índice de gráficos

Gráfica 1 Plan Anual de Vacantes 2021-2024.....	12
Gráfica 2. Plan anual de vacantes por nivel	14
Gráfica 3 Estado provisión vacantes - plan anual de vacantes 2024	15

1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes - PAV es una herramienta para la gestión del talento humano que facilita la estructuración, planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; que a su vez permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. Dicha información, se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se presenten otras; esto con la finalidad de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Por lo anteriormente mencionado, la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali presenta el Plan Anual de Vacantes 2024 que da cumplimiento a la Ley 909 de 2004 y contribuye en los procesos de talento humano en el sector público, el cual se basa en el Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, que establece que a Función Pública “le corresponde elaborar y aprobar el Plan Anual de Empleos Vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)”.

2. Objetivo

Informar los empleos vacantes de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali que permitan gestionar la planeación del Recurso Humano de la entidad, a través de las diferentes modalidades de provisión transitoria (provisional y/o encargo) y definitiva a través de convocatoria de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, procesos de selección abierta y de ascenso para los empleos de carrera administrativa.

3. Alcance

Este plan comprende la identificación de empleos de carrera administrativa vacantes de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, en términos de cuantitativos y cualitativos con fecha corte a 31 de diciembre de 2023, el cual incluye el propósito principal del empleo, estado actual de posición y mecanismo de provisión definitiva.

4. Marco Normativo

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP:

La Ley 909 DE 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la carrera administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”, establece en el artículo 15 que las unidades de personal o quienes hagan sus veces en los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, tienen dentro de sus funciones específicas elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de política

Además, esta ley establece que deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública, el artículo 19 se entiende como empleo público 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.

El Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece que el empleo Público está clasificado por niveles jerárquicos de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos, los cuales se definen a continuación:

- **Nivel Directivo.**

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

- **Nivel Asesor.**

Agrupar 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.**

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en 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.

En este sentido, de acuerdo al Concepto 168941 de 2016 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se expone que “un empleo se considera vacante cuando no tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario (empleos de libre nombramiento y remoción), en periodo de prueba (empleos de carrera administrativa), por un periodo fijo (empleos de periodo) o temporal (empleos temporales) según sea el caso, o cuando, teniéndolo, este se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo. En el primer caso se considera en vacancia definitiva y en el segundo en vacancia temporal.”

Existen dos tipos de vacantes en la función pública: la vacante definitiva, aquella que no se encuentra ocupada por un titular de carrera administrativa, debido a las causales expuestas en Artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 1083 del 2015¹; y la vacante temporal, aquella que se da cuando el titular que desempeña el cargo, se encuentra en cualquiera de las situaciones administrativas descritas en el Decreto 1412 de 2015, tales como vacaciones, licencias, Comisión, salvo en la de servicios al interior, entre otras.

La provisión de las vacantes se puede dar de manera definitiva o transitoria mediante encargo, de acuerdo al artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015:

- Provisión vacantes definitivas libre nombramiento y remoción
Serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.
- Provisiones vacantes definitivas en empleos de carrera
Serán provistas en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

*Es importante mencionar que mientras se surte el proceso de selección para proveer definitivamente el empleo de carrera, este podrá proveerse de manera transitoria a través de las figuras de encargo o de nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

1 Artículo 2.2.5.2.1 – Decreto 1083 del 2015 Vacancia definitiva

- Provisiones vacantes temporales
Serán provistas de manera temporal o transitoria mediante un encargo o un nombramiento provisional.

La normatividad legal vigente, identifica las diferentes modalidades de provisión de empleos a saber:

- Provisión definitiva
Se considera en titularidad cuando la persona es seleccionada mediante el sistema de mérito se proveerá en período de prueba para ascender o ingresar en la carrera.
- Provisión transitoria
Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera se suplen transitoriamente, a través de encargos y excepcionalmente de nombramientos provisionales.

Se considera encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, así lo señala el artículo 2.2.5.9.7 del Decreto 1083 de 2015.

Por su parte el nombramiento provisional procede como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante. Concepto 017841 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.

La ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, indica que para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa las entidades participan en los Concursos Públicos de Méritos por medio de convocatoria abierta, podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos; y convocatoria por ascenso, el cual

permite la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos .

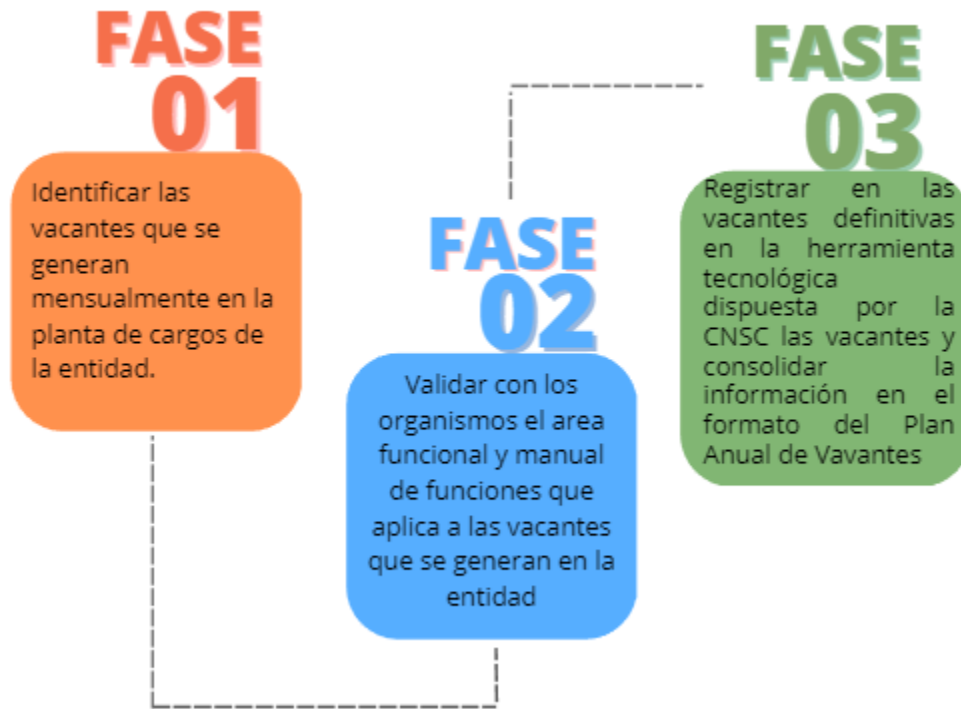
En cuanto al proceso de Selección en la Modalidad de Ascenso los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente, indicando que el concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Así las cosas, en el plan anual de vacante se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

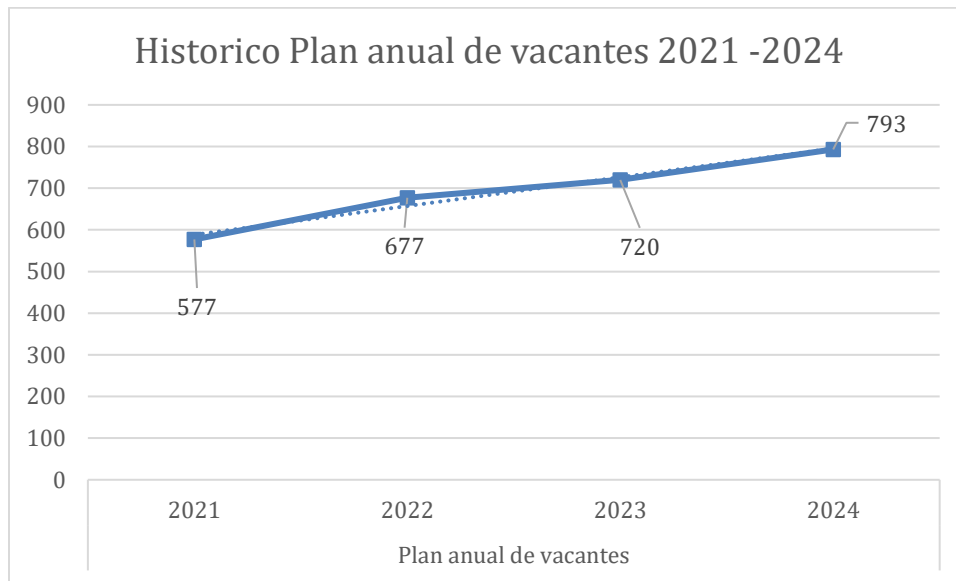
5. Metodología Desarrollada.



6. Reporte histórico de vacantes definitivas de carrera administrativa

La Alcaldía Distrital de Santiago de Cali los últimos tres años (2021-2024), ha generado y publicado en la página web de la entidad el Plan Anual de Vacantes como instrumento técnico que permite dar a conocer la cantidad y disponibilidad de cargos administrativos en el sector público para convocatoria en proceso de selección meritocrática. A fin de facilitar la planeación, programación de los concursos de mérito, la formulación de las políticas y el servicio público en la entidad, el reporte histórico se muestra a continuación:

Gráfica 1 Plan Anual de Vacantes 2021-2024



Fuente: <https://www.cali.gov.co/documentos/2153/plan-anual-de-vacantes/>

La anterior gráfica señala el comportamiento de los últimos tres años del Plan Anual de Vacantes de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, se reporta un promedio de 692 vacantes y se evidencia que la línea de tendencia es creciente, en donde la cantidad menor fue en el año 2021 con 577 vacantes y la cantidad mayor fue en el 2024, con 793 vacantes.

7. Plan anual de vacantes 2024

7.1. Identificación del empleo

El Plan Anual de vacantes se presenta con fecha corte a 31 de diciembre de 2023, contiene los empleos de carrera administrativa de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, de las cuales 416 vacantes corresponden a la planta administrativa de la Secretaría de Educación cuya fuente de financiación es el Sistema General de Participaciones Ley 715 – Sector Educción y 377 vacantes de la Administración Central, para un total de 793 vacantes.

Para las vacantes presentes en el año 2024, el nivel profesional agrupa 9 denominaciones de empleo, el nivel técnico 5 denominaciones de empleo y el nivel asistencial 7 denominaciones de empleo, como se muestra a continuación:

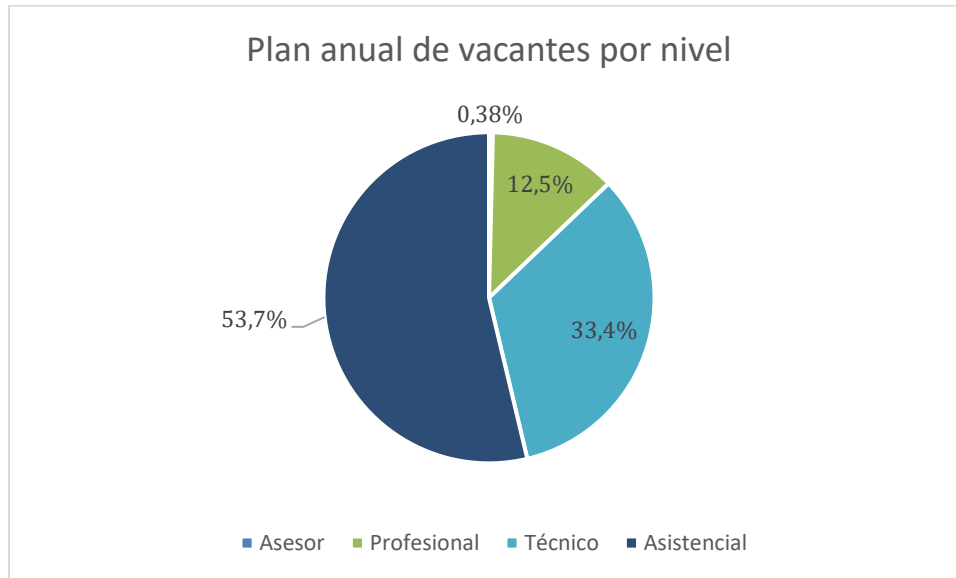
Tabla 1 Denominación de empleo, agrupado por nivel

Nivel del empleo	Denom. Empleo	Cod-grad	Cantidad
Asesor	Asesor	105-1	3
Profesional	Comandante de Transito	290-4	1
	Comisario de Familia Siloé	202-3	1
	Inspector de Policía Urb. CAT. Especial	233-4	4
	Médico Especialista	213-6	2
	Médico General	211-5	3
	Odontólogo	214-4	1
	Profesional Especializado	222-6	8
	Profesional Universitario	219-1	10
	Profesional Universitario	219-2	30
	Profesional Universitario	219-4	36
	Profesional Universitario Área Salud	237-2	3
	Técnico	Agente de Transito	340-3
Técnico Administrativo		367-3	1
Técnico Administrativo		367-1	1
Técnico Administrativo		367-3	5
Técnico Área Salud		323-3	8
Técnico Operativo		314-3	15
Técnico Operativo		314-3	12
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407-4	12
	Auxiliar Administrativo	407-5	33
	Auxiliar Administrativo	407-6	23
	Auxiliar Área Salud	412-5	4
	Auxiliar Área Salud	412-6	1
	Auxiliar de Servicios Generales	470-1	235
	Celador	477-2	88
	Operario	487-1	2
	Secretario	440-5	20
Secretario Ejecutivo	425-6	8	
TOTAL			793

Fuente: Subproceso Planeación del Talento Humano

El total de vacantes esta mayormente representada por el nivel asistencial, con el 53.7% del total, seguidamente se encuentran el nivel técnico el 33.4%, nivel profesional 12,5% y el asesor con el 0,3% como se evidencia en la gráfica siguiente:

Gráfica 2. Plan anual de vacantes por nivel



Fuente: elaboración subproceso de planeación de talento humano

7.2 Estado de ocupación.

Con el propósito de contribuir con las metas y funciones establecidas por la entidad, se realizó provisión transitoria de las vacantes definitivas a través de las figuras de encargo y de nombramiento provisional entre tanto se surte el proceso de selección para proveer definitivamente los empleos de carrera, en el que se destaca que el 69% de las vacantes se encuentran ocupados de manera provisional lo cual equivale a 545, un 13% se encuentra en encargo, es decir 103 vacantes y 18% en estado vacío, es decir 145 vacantes, como se observa en la siguiente tabla:

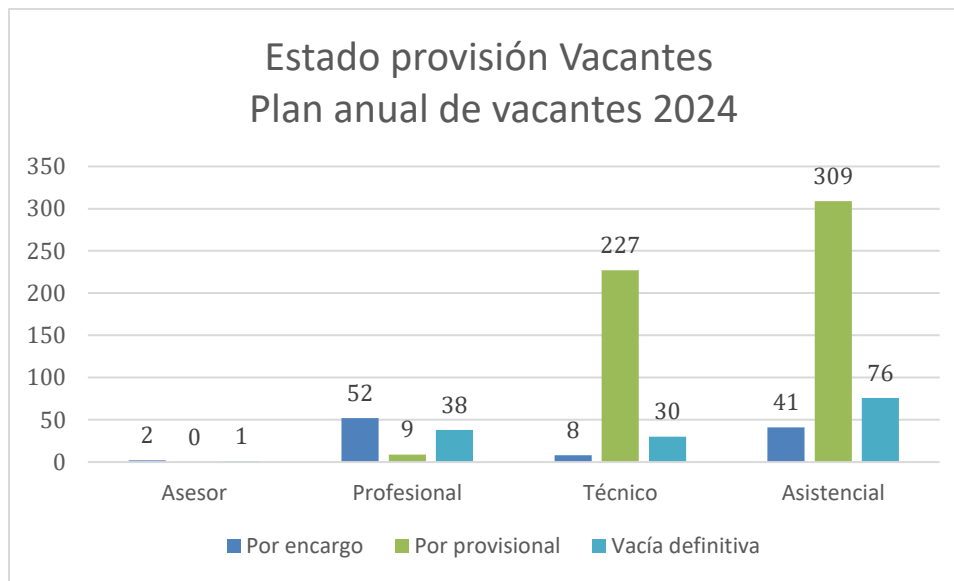
Tabla 2 Provisión transitoria

Tipo de ocupación	Cantidad	%
Encargo	103	13%
Provisional	545	69%
vacíos	145	18%
total	793	100%

Fuente: Subproceso Planeación del Talento Humano

En la siguiente gráfica se evidencia que el nivel asistencial está ocupado principalmente por nombramiento provisional con 309 vacantes que equivale al 39% del total, de igual manera el nivel técnico está ocupado principalmente 227 vacantes en nombramiento provisional que equivalen al 29%, sin embargo, el nivel profesional se encuentra con 52 vacantes en encargo que corresponde al 7%.

Gráfica 3 Estado provisión vacantes - plan anual de vacantes 2024



Con corte a 31 de diciembre de 2023, el total de vacantes (793) de la Alcaldía distrital de Santiago de Cali que se encuentra en Anexo 1 discriminado por organismo, propósito, área funcional del empleo, estado actual y mecanismo de provisión definitiva.

8. Aprobación Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes 2024 fue aprobada en reunión del Consejo Superior de Desarrollo Administrativo, mediante Acta No. 4137.020.1.5.001 del 25 de Enero del 2024.