



**ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI**

# **INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE PREVISIÓN 2024**

**Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano**

**Planeación Institucional**

**Planeación del Talento Humano**

**Enero de 2025**

---

**Fernando Antonio Grillo Rubiano**

Director de Departamento Administrativo

Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

**Karina Manzoni Flórez**

Subdirector De Departamento Administrativo

Subdirección De Gestión Estratégica Del Talento Humano

**Claudia Kytra Abadia Herrera**

Profesional Universitario

Subproceso Planeación de Talento Humano

**Ferley Oliveros Melo**

Profesional Universitario

Subproceso Planeación de Talento Humano

**Subproceso Planeación del Talento Humano:**

Luisa Alejandra Burbano Valdés

Contratista

Katherine Camacho Lozada

Contratista

Constantino Gómez Díaz

Contratista

Wilmar González Cruz

Contratista

Lady Johanna Castro Álvarez

Contratista



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

### TABLA DE CONTENIDO

Introducción .....	4
2. Provisión Definitiva de Empleos.....	6
3. Provisión Transitoria de Empleos.....	8
4. Racionalización de la Planta. ....	9
5. Creación de Plantas Temporales. ....	11
6. Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal.....	12

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comportamiento Anual Planta de Personal.....	5
Tabla 2 Provisión definitiva de Empleos 2024.....	6
Tabla 3 Niveles Convocatoria Territorial 10 .....	7
Tabla 4 Cuadro resumen pagos convocatoria territorial 10 .....	7
Tabla 5. Número de encargos publicados 2024.....	8
Tabla 6 Nivel de encargos publicados 2024.....	8
Tabla 7 Cuadro Resumen de reubicación de personal por nivel de empleo y mes año 2024 .....	9
Tabla 8 Cuadro resumen de organismos que liberaron empleos para ser reubicados .....	10
Tabla 9 Cuadro resumen de organismo que recibieron los empleos.....	11
Tabla 10 Cuadro resumen de necesidades de personal reportada por los organismos para la vigencia 2024.....	12
Tabla 11 Utilización certificado de insuficiencia .....	14

### INTRODUCCIÓN

Acatando de manera puntual lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 dispone que 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.

En igual sentido dentro de la mencionada norma se advierte que dentro del plan de previsión se debe realizar el cálculo efectivo de los empleos necesarios para garantizar el cumplimiento de las necesidades presentes y futuras de la entidad y adicionalmente se deben establecer las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal requerido para el periodo anual.

El Plan de Previsión del Talento Humano de la Alcaldía de Santiago de Cali, para la vigencia 2024 se estructuró con fundamento en las directrices técnicas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la planeación del talento humano y en términos de las etapas definidas para la formulación del plan que son el análisis de necesidades de personal, el análisis de la disponibilidad de personal y la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

El presente documento tiene como finalidad evidenciar las medidas que fueron tomadas a lo largo de la vigencia de 2024 para materializar el Plan de Previsión y cumplir y el logro efectivo de las metas propuestas.

### 1. Planta de Personal.

Desde la administración distrital y particularmente desde la Subdirección de la Gestión Estratégica del Talento Humano se han desplegado las acciones efectivas tendientes a cumplir con la previsión del talento humano para la vigencia fiscal del año 2024.

Por medio del Decreto número 4112.010.20.1240 de diciembre de 2024 se atendió con la obligación de mantener plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones.

**TABLA 1. COMPORTAMIENTO ANUAL PLANTA DE PERSONAL**

Naturaleza del Empleo	Decreto 101/2023	Decreto 1240 de 2024
Elección Popular	1	1
Libre Nombramiento y Remoción	153	165
Período Fijo.	16	16
Carrera Administrativa	2825	2826
<b>Total parcial</b>	<b>2995</b>	<b>3008</b>
Planta Docente	6378	6368
Trabajadores Oficiales	298	276
Instituto Popular De Cultura	19	13
<b>Total Planta Aprobada</b>	<b>9690</b>	<b>9665</b>

Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

### 2. Provisión Definitiva de Empleos.

Para la vigencia fiscal 2024, se continuó con la provisión de empleos de carrera administrativa de acuerdo a la Lista de Elegibles de la Convocatoria 437 del 2017 y/o ordenes de tutela.

**TABLA 2. PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS 2024**

DENOMINACIÓN ØN EMPLEO	CØDIGO	GRADO	CANTIDAD.	ORGANISMO
INSPECTOR DE POLICIA URBANO CATEGORÌA ESPECIAL	233	4	1	Secretaría seguridad y justicia
SECRETARIO	440	05	1	Secretaría de Educación
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	1	Secretaría de Educación
AUXILIAR AREA SALUD	412	05	1	Secretaría de Salud.

Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Tal como se advierte de la Tabla 1 se provisionó de manera definitiva 03 empleos de los cuales el 75% corresponde a nivel asistencial y el 25% de nivel profesional.

La Comisión Nacional del Servicio Civil con oficio No. 2024RS002464 autorizó uso de lista de elegibles para dos (02) vacantes reportadas en el 2024 para el empleo de Operario código 487, grado 01, los cuales, al 31 de diciembre del 2024, se encuentra pendiente de posesión.

Así mismo se utilizó una vacante definitiva reportada en el plan de vacantes 2024 por traslado de un servidor público de carrera administrativa de la Red de Salud del Norte E.S.E. al empleo de Auxiliar Área de Salud debidamente autorizado, situación administrativa que se hizo efectiva en el año 2024.

Se requiere precisar que la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, suscribió el Acuerdo No. 114 del 2024 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección, en la modalidad ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Alcaldía de Santiago de Cali, Proceso de Selección No. 2524 – Territorial 10"

Para el proceso de la convocatoria territorial 10, se reportaron 799 vacantes de las cuales el 54% corresponde a recursos propios y el 46% corresponde a la Ley 715 de 2001 – Secretaría de Educación - Instituciones Educativas. Del total de vacantes reportadas el 53% corresponden al nivel asistencial, 33% técnicos, 14% profesional y el 1% Asesor., como se muestra en la tabla No. 3.

**TABLA 3. NIVELES CONVOCATORIA TERRITORIAL 10**

NIVEL	RECURSOS PROPIOS	LEY 715	TOTAL	%
<b>ASESOR</b>	5	0	5	1%
<b>PROFESIONAL</b>	97	11	108	14%
<b>TÉCNICO</b>	258	6	264	33%
<b>ASISTENCIALES</b>	72	350	422	53%
<b>TOTAL GENERAL</b>	432	367	799	100%

Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

De acuerdo a la información suministrada por la CNSC el costo de una vacante en la vigencia fiscal 2024 para la realización de un proceso de convocatoria es de \$4.696.402,00., sin la aplicación de pruebas adicionales; es decir que por la 799 vacantes el valor de total de las mismas es de \$3.752.425.198, 00., de los cuales se han abonado \$2.934.984.443,00, quedando un saldo pendiente de \$817.440.755, 00 sin tener en cuenta las pruebas adicionales solicitadas, como como se relaciona en la tabla No 4

**TABLA 4 CUADRO RESUMEN PAGOS CONVOCATORIA TERRITORIAL 10**

Concepto.	Total.
Costo por Vacante Territorial 10	\$4.696.402,00
No. Vacantes reportadas	799
Total Vacantes	\$3.752.425.198, 00
Pagos realizados a la CNSC 2024.	\$2.934.984.443,00
Saldo por pagar a la CNSC	\$ 817.440.755, 00

Nota: no contempla el costo de pruebas adicionales

### 3. Provisión Transitoria de Empleos.

Durante la vigencia 2024, se publicaron 37 convocatorias internas para la provisión transitoria de 78 empleos de carrera administrativa a través de encargos, de los cuales se han posesionado 46 personas, e igualmente es necesario precisar que se encuentran en desarrollo 32 convocatorias, esto es, que se encuentran dentro de los términos de trámite.

**TABLA 5. NÚMERO DE ENCARGOS PUBLICADOS 2024**

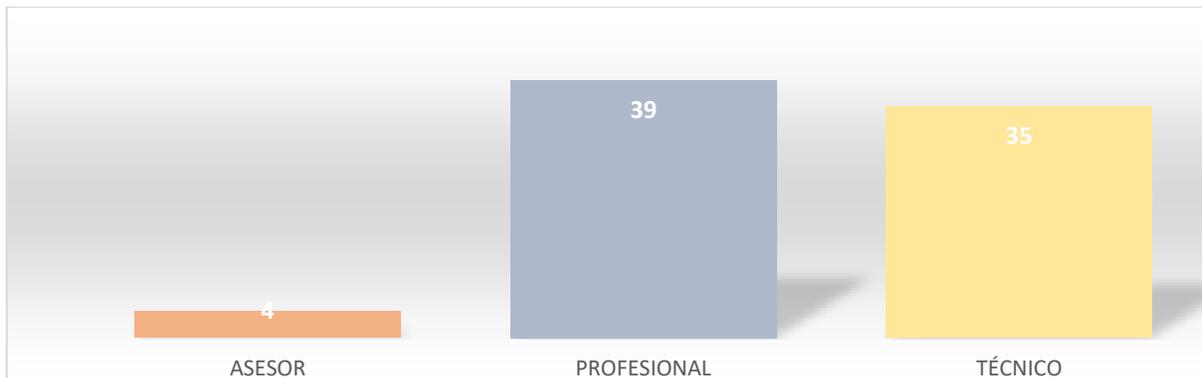
NÚMERO CONVOCATORIAS PUBLICADAS	CANTIDAD VACANTES OFERTADAS	CANTIDAD POSESIONADOS	CONVOCATORIAS EN DESARROLLO
37	78	46	32

Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

De la Tabla número 6 se puede advertir con claridad meridiana que se presentó un número mayoritario de oferta en los niveles Profesional y técnico, siendo el primero de 39 ofertas y el segundo con 35 ofertas de encargo.

Es de anotar, que existe un número muy similar de ofertas entre el nivel Técnico y el nivel Profesional, lo que demuestra de forma clara que se mantuvo una igualdad de oportunidades de encargos entre uno y otro nivel.

**TABLA 6 NIVEL DE ENCARGOS PUBLICADOS 2024**



Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

### 4. Racionalización de la Planta.

La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

Tal como se advierte en la Tabla 7 durante la vigencia se utilizó la medida de movimiento de personal de reubicación para suplir necesidades de los organismos, en total se realizaron 41 reubicaciones: 4 del Nivel Asesor, 25 del Nivel Profesional, 2 del Nivel Técnico y 10 del Nivel Asistencial, siendo los meses de abril y julio

En los cuales se presentó un mayor porcentaje de reubicación de personal, como se observa en la siguiente tabla.

**TABLA 7 CUADRO RESUMEN DE REUBICACIÓN DE PERSONAL POR NIVEL DE EMPLEO Y MES AÑO 2024**

MES	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	PORCENTAJE
ENERO	1				1	2%
FEBRERO					0	0%
MARZO	1		1		2	5%
ABRIL		5		1	6	15%
MAYO		2		1	3	7%
JUNIO		1	1	2	4	10%
JULIO	2	5		1	8	20%
AGOSTO		1		1	2	5%
SEPTIEMBRE		1		3	4	10%
OCTUBRE		4		1	5	12%
NOVIEMBRE	0	0		0	0	0%
DICIEMBRE		6			6	15%
TOTAL	4	25	2	10	41	100%

Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

# Informe Seguimiento Plan de Previsión 2024

## Subproceso de Planeación de Talento Humano.

Por otra parte, al caracterizar en la Tabla 8, los organismos desde los cuales se ha originado la reubicación se ha se puede advertir que la mayor tasa de empleos para ser reubicados fueron de la Secretaría de Cultura con el 18%, seguido de la Secretaría de Vivienda Social y la Secretaría de Vivienda Social y Hábitat con el 14% y finalizando los mayores porcentajes con Unidad Administrativa Especial de Gestión De Bienes Y Servicios y la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales, cada una con el 9% durante el 2024.

**TABLA 8. CUADRO RESUMEN DE ORGANISMOS QUE LIBERARON EMPLEOS REUBICADOS PARA SER**

ORGANISMO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Departamento Administrativo De Control Disciplinario Interno	1	5%
Departamento Administrativo De Control Interno	1	5%
Departamento Administrativo De Desarrollo E Innovación Institucional	1	5%
Departamento Administrativo De Gestión Jurídica Pública	1	5%
Departamento Administrativo De Planeación Municipal	1	5%
Secretaría De Cultura	4	18%
Secretaría De Desarrollo Económico	1	5%
Secretaría De Desarrollo Territorial Y Participación Ciudadana	1	5%
Secretaría De Educación	1	5%
Secretaría De Movilidad	2	9%
Secretaría De Seguridad Y Justicia	1	5%
Secretaría De Vivienda Social Y Hábitat	3	14%
Unidad Administrativa Especial De Gestión De Bienes Y Servicios	2	9%
Unidad Administrativa Especial De Servicios Públicos Municipales	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Para finalizar respecto del tema de las reubicaciones, es pertinente aclarar que en igual sentido se caracterizaron los organismos que principalmente tuvieron la calidad de receptores, encontrando que el primer lugar en recibir empleo en reubicación fue el Departamento Administrativo De Desarrollo E Innovación Institucional con el 27%, seguidos de la Secretaría De Desarrollo Económico, Secretaría Del Deporte Y La Recreación, Secretaría De Turismo Y La Unidad Administrativa Especial De Servicios Públicos con el 9% en cada uno de los organismos, tal como se advierte en la Tabla 9.

**TABLA 9 CUADRO RESUMEN DE ORGANISMO QUE RECIBIERON LOS EMPLEOS**

ORGANISMO	CANTIDAD	%
Departamento Administrativo De Planeación Municipal	1	5%
Departamento Administrativo De Desarrollo E Innovación Institucional	6	27%
Secretaría De Desarrollo Económico	2	9%
Secretaría De Educación	1	5%
Secretaría Del Deporte Y La Recreación	2	9%
Secretaría De Turismo	2	9%
Secretaría De Salud Pública	1	5%
Secretaría De Gestión Del Riesgo De Emergencias Y Desastres	1	5%
Unidad Administrativa Especial De Protección Animal	1	5%
Unidad Administrativa Especial De Gestión De Bienes Y Servicios	1	5%
Unidad Administrativa Especial De Servicios Públicos	2	9%
Secretaría De Gobierno	1	5%
Secretaría De Cultura	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

### 5. Creación de Plantas Temporales.

Conforme al Decreto número 4112.010.20.0487 de junio 14 de 2024 se crearon cien (100) empleos de carácter temporal de Nivel Técnico denominado Agente de Tránsito, Código 340, Grado 03, adscritos a la Secretaria de Movilidad, de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali y se continuó con la planta temporal de Ciento Cincuenta (150) empleos de Agentes de Tránsito para un total de empleos temporales de Doscientos Cincuenta.

### 6. Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal.

Como se observa en Tabla No. 10, resumen de necesidades de personal reportada por los organismos para la vigencia 2024, fueron reportadas por los organismos un total de 17141 necesidades, de los cuales el 20% se encuentra cubierto con personal de planta que equivale a 3443 servidores públicos y el 80% restante que ascienda a un total 13.698, debía ser cubierto a través de la medida de cobertura externa de contratación de prestadores de servicio, con el fin de cumplir con los objetivos y metas institucionales del ente territorial, ante la imposibilidad financiera de ampliar definitivamente la planta de personal y crear los empleos requeridos

**TABLA 10. CUADRO RESUMEN DE NECESIDADES DE PERSONAL REPORTADA POR LOS ORGANISMOS PARA LA VIGENCIA 2024**

Consec.	Reporte de utilización por organismo						
	Organismos	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Persona Jurídica	Total
1	Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno	1	44	18	11	0	74
2	Departamento Administrativo de Control Interno.	0	51	3	5	0	59
3	Departamento Administrativo de Planeación Municipal	7	321	44	37	0	409
4	Departamento Administrativo de Jurídica Pública	2	100	30	26	0	158
5	Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	7	693	215	168	0	1083
6	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación institucional	5	205	49	43	0	302
7	Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	6	493	261	121	1	882
8	Departamento Administrativo de Contratación Pública	6	121	19	11	3	160

# Informe Seguimiento Plan de Previsión 2024

## Subproceso de Planeación de Talento Humano.

9	Departamento Administrativo de las tecnologías de la información y las comunicaciones	2	137	76	15	0	230
10	Secretaría de Gobierno	20	202	85	36	1	344
11	Secretaría de Deporte y Recreación	8	330	99	749	0	1186
12	Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	1	186	65	148	0	400
13	Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres	7	180	40	102	0	329
14	Secretaría de Cultura	6	280	141	126	0	553
15	Secretaría de Infraestructura	6	132	58	267	0	463
16	Secretaría de Educación	5	449	179	74	0	707
17	Secretaría de Salud Pública	2	483	184	224	0	893
18	Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	4	213	68	40	0	325
19	Secretaría de Paz y Cultura ciudadana	0	80	10	47	0	137
20	Secretaría de Turismo	3	60	24	15	1	103
21	Secretaría de Seguridad y Justicia	12	388	190	192	0	783
22	Secretaría de Movilidad						
23	Secretaría de Bienestar Social	1	655	209	125	0	990
24	Secretaría de Desarrollo Económico	4	126	9	11	0	150
25	Unidad Administrativa Especial de Protección Animal	0	54	34	26	0	114
26	Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios	7	169	55	79	0	310
27	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	2	272	94	45	1	414
<b>Total Utilizado</b>							<b>11.558</b>

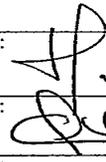
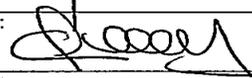
Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

De acuerdo al seguimiento realizado al plan de previsión de talento humano, se tiene que fue utilizado por los organismos 11558 certificados de insuficiencia que corresponde al 83% del total planeado en la vigencia fiscal, como se puede observar en la Tabla No. 11

**TABLA 11 UTILIZACIÓN CERTIFICADO DE INSUFICIENCIA**

Nivel	Total Planeado	Total utilización
Asesor		124
Profesional	6871	6425
Técnico	2773	2259
Asistencial	4285	2743
Persona Jurídica	0	7
<b>Total</b>	<b>13929</b>	<b>11558</b>

Fuente: Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Elaborado por: Ferley Oliveros Melo	Cargo: Profesional Universitario	Firma: 
Revisado por: Claudia Kytra Abadia Herrera	Cargo: Profesional Universitario	Firma: 
Aprobado por: Karina Manzoni Flórez	Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica de Talento Humano	Firma: 