



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES 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

Leidy Tatiana Aguilar Rodríguez

Secretario de Despacho
Secretaría de Educación

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

Fabian Alexander Orozco Sánchez

Profesional Universitario
Secretaria de Educación

Subproceso Planeación del Talento Humano:

Luisa Alejandra Burbano Valdés
Contratista

Lady Johanna Castro Álvarez
Contratista

Katherine Camacho Lozada
Contratista

Constantino Gómez Díaz
Contratista

Wilmar Gonzalez Cruz
Contratista



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Objetivo.....	4
3. Alcance	4
4. Marco Normativo.....	5
5. Seguimiento al Plan anual de vacantes.....	10
5.1 Estado de ocupación Plan anual de vacantes	11
5.2 Comportamiento primer semestre Plan Anual de Vacantes 2024	12
5.3 Comportamiento segundo semestre Plan Anual de Vacantes 2024	15

Índice de Tablas

Tabla 1 Resumen Plan Anual de Vacantes 2024.....	10
Tabla 2 Estado de ocupación Plan Anual de Vacantes 2024	11
Tabla 3 Resumen por nivel vacantes territorial 10.....	12
Tabla 4 Cuadro Resumen Pagos Convocatoria Territorial 10.....	13
Tabla 5 Comportamiento primer semestre Plan Anual de Vacantes 2024	13

Índice de gráficos

Ilustración 1 Modalidades de retiro 2024.....	10
---	----

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 presentan 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.

El presente documento tiene como finalidad evidenciar el comportamiento del Plan Anual de Vacantes vigencia 2024 a fecha corte 31 de diciembre 2024.

2. Objetivo

Realizar un seguimiento al plan anual de vacantes 2024 de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, con el fin de evaluar su desempeño para una adecuada cobertura para el funcionamiento óptimo de la administración pública.

3. Alcance

Este seguimiento abarca la evaluación de las vacantes de carrera administrativa de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali presentadas durante el año 2024. Incluirá la recopilación y análisis de datos sobre el estado actual de las vacantes, el proceso de selección y la cobertura.

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

1 Artículo 2.2.5.2.1 – Decreto 1083 del 2015 Vacancia definitiva

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. Seguimiento al Plan anual de vacantes

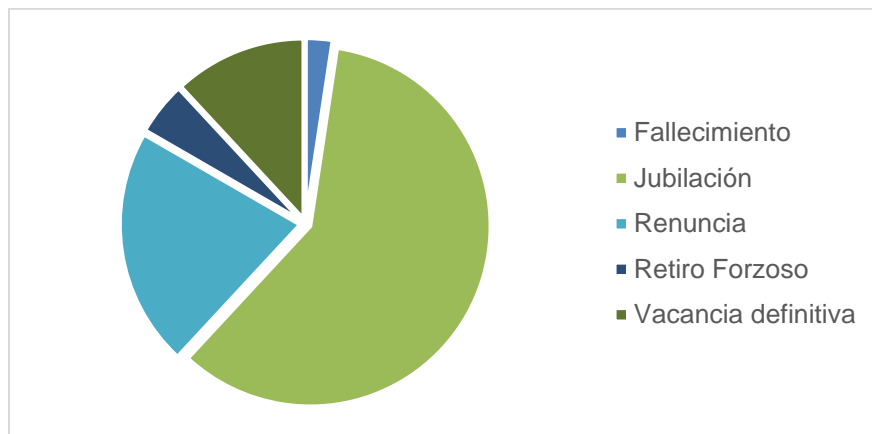
El plan anual de vacantes 2024 contó con un total 793 vacantes, el cual presentó una variación creciente de 5,4% con respecto a la fecha de corte de 31 diciembre de 2024, es decir que se incrementó en 43 vacantes, principalmente evidenciado en el nivel profesional, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1 Resumen Plan Anual de Vacantes 2024

Nivel	Plan anual de vacantes 2024	Fecha corte 31 de diciembre 2024
Asesor	3	5
Profesional	99	121
Técnico	265	275
Asistencial	426	435
Total	793	836

Dentro de las modalidades de retiro que dieron lugar a las vacantes generadas en el 2024, se incluyen: jubilación, renuncia, fallecimiento, retiro forzoso y vacancia definitiva (que se refiere a la superación del periodo de prueba en otra entidad). Como se puede observar en la siguiente gráfica, la jubilación es la causa más predominante.

Ilustración 1 Modalidades de retiro 2024



5.1 Estado de ocupación Plan anual de vacantes

La provisión transitoria de empleos de vacancia definitiva, es un mecanismo que permite cubrir la vacante de forma inmediata mientras se lleva a cabo el proceso formal de selección mediante convocatoria para un nuevo titular, tiene como objetivo propiciar la continuidad de la prestación del servicio público, evitando interrupciones en las funciones administrativas.

En ambos años, se observa que el nombramiento provisional tiene la mayor participación, lo que se debe a la alta cantidad de vacantes de agentes de tránsito en el nivel técnico, las cuales no pueden ser cubiertas en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali mediante otros mecanismos

Por otro lado, se evidencia que el mecanismo de provisión transitoria mediante encargo tuvo un incremento respecto al plan de vacantes 2024, pasó de tener una participación del 13% a alcanzar el 19%, es decir 54 servidores públicos fueron nombrados mediante encargo.

Tabla 2 Estado de ocupación Plan Anual de Vacantes 2024

Nivel	Plan anual de vacantes							
	2024				31 diciembre 2024			
	ENCARGO	PROVISIONAL	VACIO	TOTAL	ENCARGO	PROVISIONAL	VACIO	TOTAL
Asesor	2	0	1	3	3	0	2	5
Profesional	52	9	38	99	67	7	47	121
Técnico	8	227	30	265	9	214	52	275
Asistencial	41	309	76	426	78	307	50	435
Total	103	545	145	793	157	528	151	836
%Participación	13%	69%	18%		19%	63%	18%	

5.2 Comportamiento primer semestre Plan Anual de Vacantes 2024

Para el primer semestre del 2024 la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali realizó el cierre de la etapa de planeación del proceso de selección de entidades de orden territorial 2024- 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”.

Adicionalmente la Entidad certificó mediante oficio No. 202441370400053141 las 799 vacantes que harían parte del proceso de selección No. 2624 – Territorial 10, 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 Resumen por nivel vacantes territorial 10

Nivel	Recursos Propios	Ley 715	Total	%
Asesor	5	0	5	1%
Profesional	97	11	108	14%
Técnico	258	6	264	33%
Asistencial	72	350	422	53%
Total General	432	367	799	100%

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

Es por lo anterior que se hace necesario realizar el comparativo del plan anual de vacantes 2024 con respecto al corte realizado para la convocatoria territorial 10 como se muestra a continuación:

Tabla 5 Comportamiento primer semestre Plan Anual de Vacantes 2024

Nivel	Denominación	Cod-grado	Plan anual de vacantes Publicado el 31 de enero 2024	Novedades vacantes primer semestre	Total vacantes convocatoria territorial 10	
Asesor	Asesor	105-01	3	2	5	
Profesional	Médico General X horas	211-05	3	0	3	
	Comandante de tránsito	290-04	1	0	1	
	Comisario de Familia Siloé	202-06	1	0	1	
	Enfermero	243-01	0	1	1	
	Inspector de Policía Urb. CAT. Especial	233-04	4	-2*	2	
	Médico Especialista	213-06	2	0	2	
	Odontólogo	214-04		1	1	
	Odontólogo x 4 Horas	214-04	1	0	1	
	Profesional Especializado	222-06	8	4	12	
	Profesional Universitario		219-01	10	0	10
			219-02	30	5	35
		219-04	36	-1*	35	

	Profesional Universitario Área Salud	237-02	3	1	4
Técnico	Agente de tránsito	340-03	223	2	225
	Técnico Administrativo	367-03	6	-5*	1
	Técnico Administrativo	367-01	1	0	1
	Técnico Área Salud	323-03	8	1	9
	Técnico Operativo	314-03	27	1	28
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407-05	33	1	34
		407-06	23	3	26
		407-04	12	-8*	4
	Auxiliar Área Salud	412-05	4	-1*	3
		412-06	1	0	1
	Auxiliar de Servicios Generales	470-01	235	1	236
	Celador	477-02	88	3	91
	Operario	487-01	2	-2*	0
	Secretario	440-05	20	1	21
Secretario Ejecutivo	425-06	8	-2*	6	
Total general			793		799

Dado que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) autorizó uso de la lista de elegible, como se mostró en la tabla anterior, se obtuvo una disminución en las vacantes de las siguientes denominaciones:

- Autorización 2023RE098333 - Inspector de Policía Urb. CAT. Especial 233-04.
- Autorización 2023RS159252 - Administrativo 407-04.
- Autorización 2024RS002464 - Profesional Universitario 219-04, Técnico Administrativo 367-03, Auxiliar, operario 487-01 y Secretario Ejecutivo 425-06.

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 412-05 debidamente autorizado, situación administrativa que se hizo efectiva en el año 2024.

5.3 Comportamiento segundo semestre Plan Anual de Vacantes 2024

Para el segundo semestre de 2024, además de las vacantes producidas por las diferentes modalidades de retiro, se generaron unas por las siguientes situaciones:

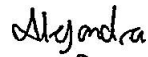
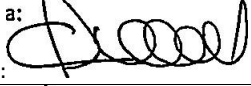
- 5 vacantes de técnico operativo código 314-03 de la Secretaría de Educación ley 715 de 2001, mediante Decreto 4112.010.20.1037 de noviembre 19 de 2024, el cual actualizó la planta de personal de la alcaldía distrital de Santiago de Cali.
- 3 vacantes de Inspector de Policía Urb. CAT. Especial código 233-03 dado que la Comisión Nacional de Servicio Civil no autorizó continuar con la utilización de uso de listas de elegibles.

Nivel	Denominación	Cod-grado	Territorial 10	Vacantes generadas segundo semestre 2024	Total vacantes diciembre 31 de 2024	
Asesor	Asesor	105-01	5	0	5	
Profesional	Médico General X horas	211-05	3	0	3	
	Comandante de tránsito	290-04	1	0	1	
	Comisario de Familia Siloé	202-06	1	0	1	
	Enfermero	243-01	1	0	1	
	Inspector de Policía Urb. CAT. Especial	233-04	2	3	5	
	Médico Especialista	213-06	2	0	2	
	Odontólogo	214-04	1	0	1	
	Odontólogo x 4 Horas	214-04	1	0	1	
	Profesional Especializado	222-06	12	2	14	
	Profesional Universitario		219-01	10	0	10
			219-02	35	2	37
219-04			35	6	41	
Profesional Universitario Área Salud	237-02	4	0	4		
Técnico	Agente de tránsito	340-03	225	2	227	
	Técnico Administrativo	367-03	1	0	1	
	Técnico Administrativo	367-01	1	0	1	
	Técnico Área Salud	323-03	9	2	11	
	Técnico Operativo	314-03	28	7	35	
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407-05	34	0	34	
		407-06	26	2	28	

SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

Subproceso de Planeación de Talento Humano.

		407-04	4	0	4
	Auxiliar Área Salud	412-05	3	0	3
		412-06	1	0	1
	Auxiliar de Servicios Generales	470-01	236	3	239
	Celador	477-02	91	2	93
	Operario	487-01	0		0
	Secretario	440-05	21	4	25
	Secretario Ejecutivo	425-06	6	2	8
Total general			799		836

Elaborado por: Luisa Alejandra Burbano Valdés	Cargo: Contratista	Firma: 
Revisado por: Claudia Kytra Abadia Herrera	Cargo: Profesional Universitario	a:  Firma:
Aprobado por: Karina Manzoni Flórez	Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica de Talento Humano	Firma: 