



**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO  
HUMANO  
VIGENCIA 2025**

**Fernando Antonio Grillo Rubiano**

Director de Departamento Administrativo  
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

**Karina Manzoni Florez**

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

Lady Johanna Castro Álvarez  
Contratista

Katherine Camacho Lozada  
Contratista

Constantino Gómez Díaz  
Contratista

Wilmar Gonzalez Cruz  
Contratista



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

## 1. Introducción

En cumplimiento de lo dispuesto por el ordenamiento jurídico existente es obligatorio elaborar anualmente el plan de previsión de talento humano, dado que constituye un instrumento de la ordenación del empleo público que permite diseñar las estrategias efectivas para que la administración distrital pueda cumplir con los fines que le han sido impuestos por la constitución y la ley.

En ejercicio de los principios de gerencia pública establecidos se ha estructurado en el presente Plan de Previsión de Talento Humano 2025 del del Distrito de Santiago de Cali se encuentra orientado al logro del valor público y la gobernabilidad, como principio democrático del Estado Social de Derecho.

## 2. Objetivo

El presente Plan de Previsión del Talento Humano, tiene como objetivo central desarrollar estrategias de planeación efectivas que garanticen la disponibilidad de personal de forma oportuna y eficiente para cumplir con los objetivos y metas institucionales.

### 2.1. Objetivo Específico

Partiendo del análisis de la planta vigente para 2025, se determinarán no sólo las actividades realizadas durante tal vigencia, sino que se expondrá el estado actual de los procesos que lleven a desarrollar las estrategias necesarias para garantizar el talento humano necesario y suficiente, el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo vigente.

### 3. Metodología Desarrollada.

El Plan de Previsión del Talento Humano de la Alcaldía de Santiago de Cali, para la vigencia 2025, con base en los criterios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la Planeación del Talento Humano. El plan se ha estructurado en tres (3) etapas definidas a saber: Análisis de Disponibilidad de Personal, Análisis de Necesidad de Personal, programación de medidas de cobertura y fuentes de financiación.

### 4. Marco Normativo

El presente plan se estructura normativamente con fundamento en las siguientes normas:

- Constitución Política de Colombia de 1991, “De la función pública”, título V, capítulo 2.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- 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”.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

5. Análisis de Disponibilidad de Personal.

5.1. Planta Actual

La Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano debe establecer como eje central de la fijación de estrategias la información actualizada sobre el estado de la planta de personal, al respecto se verifica en la Tabla No. 1 la planta vigente conforme al Decreto 1240 de 2024 Expedido por señor alcalde de Santiago de Cali, la entidad territorial cuenta con 9665 servidores públicos a su cargo.

**Tabla No. 1**  
**Distribución de planta aprobada por clasificación del empleo.**

Clasificación del Empleo	Decreto 1240 de 2024	Planta Temporal 2024.	Total Planta 2024.
Elección Popular	1		1
Libre Nombramiento y Remoción	165		165
Período Fijo.	16		16
Carrera Administrativa	2826		2826
Planta Temporal (Agentes de Tránsito)		250	250
<b>Sub total</b>	<b>3008</b>	<b>250</b>	<b>3258</b>
Planta Docente	6368		6368
<b>Sub total</b>	<b>9376</b>		<b>9376</b>
Instituto Popular de Cultura	13		13
Trabajadores oficiales	276		276
<b>Total</b>	<b>9665</b>	<b>250</b>	<b>9915</b>

Se concluye de la Tabla No. 1 que la planta de personal se encuentra conformada por un total de 9.915 personas, de las cuales 6.368 se encuentran asignadas a la planta de carrera docente de la Secretaría de Educación y 13 corresponden al Instituto Popular de Cultura.

Por otra parte, en consonancia con lo dispuesto por Departamento Administrativo de la Función Pública se realiza la contabilización separada de los Trabajadores Oficiales en número de 276 personas.

Conforme como se determina en la Tabla No. 2, el personal de planta de carrera administrativa presenta dos fuentes de financiación, de los cuales 1506 corresponde a recursos propios y 1320 son financiados a través del Sistema General de Particiones Ley 715 del 2001, que corresponde a empleos de las Instituciones Educativas

**Tabla 2.**

**Distribución de planta aprobada de carrera administrativa por nivel de empleo y fuente de financiación.**

Nivel del Empleo.	Planta Aprobada de Carrera Administrativa - Decreto 1240 de 2024			
	Recursos Propios	Secretaría de Educación Ley 715	Total Planta Carrera Administrativa	Participación %
Asesor	23		23	1%
Profesional	456	126	582	21%
Técnico	655	74	729	26%
Asistencia	372	1120	1492	53%
<b>Total</b>	<b>1506</b>	<b>1320</b>	<b>2826</b>	<b>100%</b>

Nota. Las plantas se presentan de acuerdo al organismo que las administra con fecha corte Dic. 31/2024

**5.2. Análisis de Necesidades de Personal**

Consiste en el ejercicio que debe hacer la entidad para definir la cantidad y calidad de las personas que se requiere para desarrollar los planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las

cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la planta actual de funcionarios, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Es importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada organismo.
- Las funciones y responsabilidades.
- La planta de personal de la entidad.
- Identificación de las necesidades de personal por organismo

Para el presente ejercicio, el análisis de las necesidades de personal que se requiere en cada uno de los organismos de la administración, se basó en la aplicación del método cualitativo, el cual se fundamenta en la habilidad, experiencia o intuición de los servidores que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal, el cual para la vigencia 2025 es de 19458, de los cuales 3534 corresponde a personal de planta y 15924 con una provisión de medida de cobertura externa, como se observa en la Tabla No. 3 y en el Anexo No 1.

**Tabla 3.**  
**Resumen de necesidades de personal reportada por los organismos para la vigencia 2025**

Nivel del Empleo	Planta.	Necesidad de personal con medida de Cobertura Externa	Total necesidades de personal
Directivo	128	0	128
Asesor	46	0	46
Profesional	605	8683	9288
Técnico	979	3663	4642
Asistencial	1500	3578	5078
T. Oficial	276	0	276
<b>Total</b>	<b>3534</b>	<b>15924</b>	<b>19458</b>



## 6. Programación de Medidas de Cobertura

En esta fase se procede a definir las medidas prioritarias que la Administración debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025, cuyo presupuesto y fuente de financiación deberá estar enmarcada dentro del presupuesto aprobado para la vigencia fiscal 2025 del ente territorial,

Para la vigencia 2025 se proyecta los siguientes mecanismos estratégicos para la cobertura de las necesidades de personal identificadas, los cuales se presentan a continuación:

### 6.1 Provisión Definitiva de Empleos

Con fecha de corte diciembre 31 del 2025, se cuenta con Ochocientas Treinta y Seis (836) vacantes, de las cuales Setecientos Noventa y Nueve se encuentran en proceso convocatoria Territorial 10 con la Comisión Nacional del Servicio Civil y Treinta Seis (36) vacantes se encuentra reportadas en la plataforma SIMO, como se observa en la tabla No. 4

**Tabla No.4**  
Cuadro resumen reporte de vacantes a SIMO

Nivel de Empelo	Convocatoria Territorial 10	Vacantes registradas plataforma SIMO No incluidas en convocatoria.	Total Vacantes Dic 31/24
Asesor	3	2	5
profesional	99	22	121
Técnico	265	10	275
Asistencial	426	8	435
Total	799	42	836

Fuente Subproceso de Planeación del Talento Humano

## 6.2 Provisión Transitoria

Como medida de provisión transitoria, acorde con la normatividad legal vigente, será preferente la provisión mediante encargo con funcionarios de carrera administrativa.

Par tal efecto se entregará al Subproceso de Selección y Vinculación del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional y de la Secretaría de Educación el Formato de Requerimiento para Provisión de Personal – MEDE01.05.04.P008.F003 donde se especifican las vacantes a proveer y la medida de cobertura definida.

Finalizado el proceso de provisión transitoria sin encontrar en la planta servidores de carrera administrativa con derecho preferencial a ocupar estos empleos o como segunda opción servidores de carrera administrativa con evaluación de desempeño laboral satisfactoria, se procederá como última opción a la provisión transitoria mediante nombramiento provisional.

## 6.3 Racionalización de Planta.

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad y contempla la realización de reubicaciones de empleos y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, lo anterior considerando los perfiles definidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente.

## 6.4 Ampliación de planta y/o creación de plantas temporales.

Respecto a la posibilidad de ampliación de la planta de personal, se han identificado los siguientes requerimientos:

Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente: Como medida transitoria el Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente- se encuentra en estudio la creación de una planta temporal aproximada de treinta (30) personas para atender la necesidad operativa medio ambiental en el área rural del Distrito de Santiago de Cali.

Secretaría de Movilidad: Como medida transitoria y excepcional para solventar las necesidades presentadas principalmente por el organismo misional, Secretaria de Movilidad, se ha prorrogado la planta temporal de Doscientos Cincuenta (250)

Agentes de Tránsito (nivel técnico) así mismo se estudia la posibilidad de ampliar esa plana en cien (100) unidades adicionales, todo esto se encuentra sujeto a las disponibilidad presupuestal.


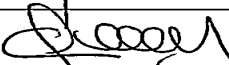
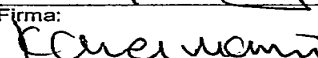
**6.5 Expedición de certificación de insuficiencia de personal**

Para cubrir las necesidades y/o insuficiencias de personal y dar continuidad a la prestación de los servicios de los organismos del Distrito, considerando la limitación de los recursos financieros disponibles que permitan ampliar la planta de personal y permanente y crear los empleos requeridos, se debe recurrir a la utilización de la medida de cobertura externa a través de la aplicación de la figura de contratación de prestación de servicios, atemperándose a lo dispuesto en la normatividad vigente y al manual de contratación del Distrito.

Para adelantar la aplicación de esta medida, la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humane, expedirá Certificación de Insuficiencia de personal, previa solicitud de los organismos y análisis de la misma, la cual estará sujeta a lo que se disponga en el respectivo Decreto de delegación que emita el nominador y determinara la vigencia de la misma y a las necesidades presentadas en el Formato de Necesidades de Personal MEDE01.05.04. P008.F001.

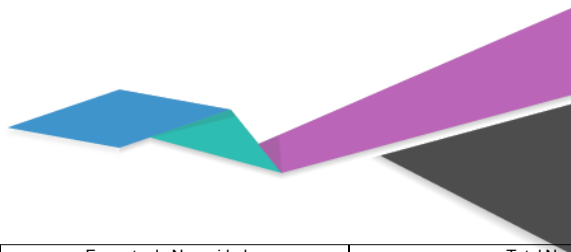
**7 Aprobación Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes 2025 fue aprobada en reunión del Consejo Superior de Desarrollo Administrativo, mediante Acta No. 4137.020.1.5.1 del 28 de Enero del 2025.

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: 

Anexo No. 1.

# PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2025



Organismo.	Planta.							Formato de Necesidades				Total Necesidades de Personal de Planta.						
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	T.O	Total	Profesional	Técnico	Asistencial	Total	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	T.O	Total
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	4	1	53	11	40	0	109	164	28	35	227	4	1	217	39	75	0	336
Departamento Administrativo de Contratación Pública	4	0	1	0	5	0	10	122	17	11	150	4	0	123	17	16	0	160
Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno	1	0	4	0	9	0	14	47	20	12	79	1	0	51	20	21	0	93
Departamento Administrativo de Control Interno.	1	1	7	2	4	0	15	106	4	5	115	1	1	113	6	9	0	130
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	4	1	5	3	6	4	23	403	273	114	790	4	1	408	276	120	4	813
Departamento Administrativo de Gestión Jurídica	3	7	12	0	4	0	26	50	14	13	77	3	7	62	14	17	0	103
Departamento Administrativo de Hacienda Mpal.	10	3	27	7	29	0	76	805	232	189	1226	10	3	832	239	218	0	1302
Departamento Administrativo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	4	0	12	3	4	0	23	164	84	17	265	4	0	176	87	21	0	288
Departamento Administrativo de Planeación Municipal	5	1	17	5	12	1	41	371	52	53	476	5	1	388	57	65	1	517
Secretaría de Gobierno	6	23	13	1	23	0	66	219	78	35	332	6	23	232	79	58	0	398
Secretaría de Bienestar Social	6	0	19	3	10	2	40	464	215	164	843	6	0	483	218	174	2	883
Secretaría de Cultura	6	0	13	1	13	24	57	599	397	179	1175	6	0	612	398	192	24	1232
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	27	1	6	2	16	0	52	232	87	174	493	27	1	238	89	190	0	545
Secretaría de Desarrollo Económico	3	0	9	1	3	0	16	305	52	40	397	3	0	314	53	43	0	413
Secretaría de Educación	5	0	143	78	1127	87	1440	610	198	147	955	5	0	753	276	1274	87	2395
Secretaría de Gestión de Riesgo Emergencia y Desastres.	3	0	5	1	5	1	15	648	337	72	1057	3	0	653	338	77	1	1072
Secretaría de Infraestructura	3	1	10	3	4	32	53	174	218	315	707	3	1	184	221	319	32	760
Secretaría de Movilidad	5	1	31	730	7	7	781	310	181	71	562	5	1	341	911	78	7	1343
Secretaría de Paz y Cultura	4	1	5	1	2	0	13	279	49	111	439	4	1	284	50	113	0	452
Secretaría de Salud	7	2	76	89	40	19	233	553	207	219	979	7	2	629	296	259	19	1212
Secretaría de Seguridad y Justicia	5	1	91	24	90	6	217	650	329	315	1294	5	1	741	353	405	6	1511
Secretaría de Turismo	1	1	6	1	4	0	13	76	26	17	119	1	1	82	27	21	0	132
Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	4	0	13	3	5	0	25	282	79	43	404	4	0	295	82	48	0	429
Secretaría del Deporte	4	1	10	3	21	88	127	521	285	1048	1854	4	1	531	288	1069	88	1981
Unidad Administrativa Especial de Bienes y Servicios	1	0	10	6	12	5	34	187	70	100	357	1	0	197	76	112	5	391
Unidad Administrativa Especial de Protección Animal	1	0	4	1	1	0	7	65	37	34	136	1	0	69	38	35	0	143
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	1	0	3	0	4	0	8	277	94	45	416	1	0	280	94	49	0	424
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>605</b>	<b>979</b>	<b>1500</b>	<b>276</b>	<b>3534</b>	<b>8683</b>	<b>3663</b>	<b>3578</b>	<b>15924</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>9288</b>	<b>4642</b>	<b>5078</b>	<b>276</b>	<b>19458</b>

