



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

Laura Patricia Alvaréz Gómez

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

Subproceso Planeación del Talento Humano:

Luisa Fernanda Burbano Valdez

Contratista

Wilmar Gonzale Cruz

Contratista

Katherine Camacho

Contratista

Constantino Gómez

Contratista

Rodrigo Alejandro Valdés

Contratista.

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 2026 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 Garantizar la planificación y gestión del talento humano, a través del estudio de necesidades de cualitativas y cuantitativas, para facilitar la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las metas de la entidad

2.1. Objetivo Específico

Partiendo del análisis de la planta vigente para 2026, 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 2026, 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 4112.010.20.0879 del 07 de noviembre del 2025 expedido por señor alcalde de Santiago de Cali y Decretos de planta temporal al 31 de Diciembre del 2025, la entidad territorial cuenta con 9616 servidores públicos a su cargo, más una planta temporal de 286 empleados conformada por veinte (20) empleos del nivel profesional Decretos 4112.010.1114 del 30 de Diciembre y 266 del nivel técnico Decreto 4112.010.11109 del 30 de Diciembre,

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

Clasificación del Empleo	Decreto 0879 de 2025	Planta Temporal 2025.	Total Planta 2025.
Elección Popular	1		1
Libre Nombramiento y Remoción	165		165
Período Fijo.	16		16
Carrera Administrativa	2827		32827
Planta Temporal (Movilidad)		286	286
Sub total	3009	286	3295
Planta Docente	6333		6333
Sub total	6333		6333
Instituto Popular de Cultura	11		11
Trabajadores oficiales	263		263
Total	9616	286	9902

Se concluye de la Tabla No. 1 que la planta de personal se encuentra conformada por un total de 9.902 empleos, de las cuales el 64% se encuentra asignada a la planta de carrera docente de la Secretaría de Educación.

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 263 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 1321 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 0898 de 2025			
	Recursos Propios	Secretaría de Educación Ley 715	Total Planta Carrera Administrativa	Participación %
Asesor	23		23	1%
Profesional	456	125	581	21%
Técnico	655	77	732	26%
Asistencial	372	1119	1491	53%
Total	1506	1321	2827	100%

Nota. Las plantas se presentan de acuerdo al organismo que las administra con fecha corte Dic. 31/2025

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 2026 es de 22442, de los cuales 3569 corresponde a personal de planta y 18873 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 2026

Nivel del Empleo	Planta.	Necesidad de personal con medida de Cobertura Externa	Total necesidades de personal
Directivo	129	0	129
Asesor	46	0	46
Profesional	624	10782	11406
Técnico	998	4197	5195
Asistencial	1498	3894	5392
IPC	11	0	11
T. Oficial	263	0	263
Total	3569	18873	22442

Nota: La columna de planta, incluye planta temporal

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 2026, cuyo presupuesto y fuente de financiación deberá estar enmarcada dentro del presupuesto aprobado para la vigencia del ente territorial,

Para la vigencia 2026 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 Novecientos Cincuenta y Ocho (958) vacantes, de las cuales Setecientos Noventa y Nueve se encuentran en proceso convocatoria Territorial 10 con la Comisión Nacional del Servicio Civil y Ciento Cincuenta y Nueve (159) vacantes se encuentra reportadas en la plataforma SIMO y no están en territorial 10, como se observa en la tabla No. 4, las cuales deberán ser analizadas para establecer la provisión de la mismas a través del uso de lista de elegibles

Tabla No.4
Cuadro resumen reporte de vacantes a SIMO

Nivel del empleo	Registrando ante SIMO Convocatoria Territorial 10			Registro en SIMO pero no están en proceso de convocatoria Territorial		
	Recursos propios	Ley 715 - Secretaría de Educación.	Total	Recursos propios - Planta Global	Ley 715 - Secretaría de Educación	Total
Asesor	5		5	1	0	1
Profesional	97	11	108	49	10	59
Técnico	258	6	264	27	13	40
Asistencial	72	350	422	22	37	59
Total	432	367	799	99	60	159

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:

1. Secretaría de Seguridad y Justicia: En el año 2025 se adelantó estudio técnico de cargas laborales para la ampliación de la planta de personal de las Comisarias de Familia cuya fuente de financiación específica con la Estampilla, creada para tal para lo cual deberá analizar la cantidad de empleos que se podrán

generar por este concepto. El estudio de cargos refleja la siguiente necesidad de personal que debería contemplar una comisariade familia:

Comisario	1
Profesional psicólogo	1
Profesional Trabajador Social	1
Profesionales Abogado funciones de Secretario	2
Técnico operativo	1
Asistenciales	2
Total	8

2. La Secretaría de Seguridad y Justicia, adelanta la elaboración de un documento técnico para la creación de Inspectores de Policía, con el fin de apoyar el funcionamiento de la Inspección Permanente de Policía.

3. El Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente – DAGMA, adelanto estudio técnico para la posible creación de una planta temporal en la Subdirección de Gestión Integral de Ecosistemas y Unidad Municipal UMATA con el fin de atender la necesidad operativa medio ambiental en el área rural del Distrito de Santiago de Cali.

4. 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 (266) empleos de Agentes de Tránsito (nivel técnico) y Veinte (20) empleos de Profesional Universitario, Código 219, Grado 04, con funciones de inspector de tránsito.

6.5 Expedición de certificación de insuficiencia de personal

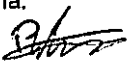
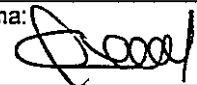
Para cubrir las necesidades y/o insuficiencias de personal y dar continuidad a la prestación de los servicios de los organismos del Distrito, considerando la limitación

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 Humano, 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, que se encuentra consolidado en consolidado en el anexo 1

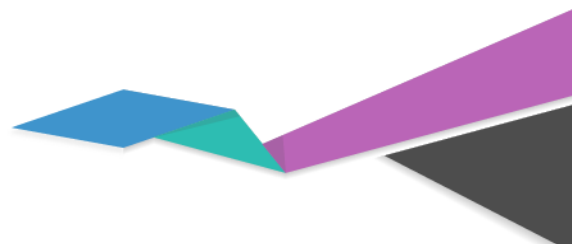
7 Aprobación Plan de Previsión del Talento Humano

El Plan Anual de Vacantes 2026 inicialmente fue aprobado en reunión del Consejo Superior de Desarrollo Administrativo, mediante Acta No. 4137.020.1.5. 20 de Noviembre del 2025, pero se han realizado ajustes al mismo el cual fue aprobado por el Consejo Superior de Desarrollo Administrativo del 30 de enero del 2026.

Elaborado por: Rodrigo Alejandro Valdez	Cargo: Profesional Universitario	Firma: 
Revisado por: Claudia Kytra Abadía 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 2026



Consolidado de necesidades de personal por organismo vigencia 2026.

Cons.	Organismo	Planta								Formato de Necesidades				Total Necesidades de Personal de Planta.							
		Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	T.O.	IPC	Total	Profesional	Técnico	Asistencial	Total	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	T.O.	IPC	Total
1	Depto.Administrativo de Desarrollo e Innovacion Institucional	4	1	52	11	42	0	0	110	177	59	46	282	4	1	229	70	88	0	0	392
2	Departamento Administrativo de Contratación Pública	4	0	1	0	5	0	0	10	129	18	10	157	4	0	130	18	15	0	0	167
3	Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno de Instrucción	1	0	2	0	4	0	0	7	50	21	13	84	1	0	52	21	17	0	0	91
4	Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno de Juzgamiento	1	0	2	0	2	0	0	5	20	6	7	33	1	0	22	6	9	0	0	38
5	Departamento Administrativo de Control Interno.	1	1	7	2	3	0	0	14	83	8	7	98	1	1	90	10	10	0	0	112
6	Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	4	1	5	3	6	4	0	23	586	278	158	1022	4	1	591	281	164	4	0	1045
7	Departamento Administrativo de Gestión Jurídica	3	7	11	0	4	0	0	25	52	19	12	83	3	7	63	19	16	0	0	108
8	Departamento Administrativo de Hacienda Mpal.	10	3	25	7	29	0	0	74	870	230	163	1263	10	3	895	237	192	0	0	1337
9	Departamento Administrativo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	4	0	12	3	4	0	0	23	209	100	14	323	4	0	221	103	18	0	0	346
10	Departamento Administrativo de Planeación Municipal	5	1	17	5	12	1	0	41	388	76	77	541	5	1	405	81	89	1	0	582
11	Secretaría de Gobierno	6	23	14	1	22	0	0	66	309	127	52	488	6	23	323	128	74	0	0	554
12	Secretaría de Bienestar Social	6	0	19	3	10	2	0	40	928	271	179	1378	6	0	947	274	189	2	0	1418
13	Secretaría de Cultura	6	0	14	1	14	17	0	52	618	324	196	1138	6	0	632	325	210	17	0	1190
14	Secretaría de Desarrollo Economico	3	0	9	1	3	0	0	16	330	54	20	404	3	0	339	55	23	0	0	420
15	Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	27	0	6	2	18	0	0	53	260	94	181	535	27	0	266	96	199	0	0	588
16	Secretaría de Educación	5	0	144	78	1127	80	11	1445	672	187	102	961	5	0	816	265	1229	80	11	2406
17	Secretaría de Gestión de Riesgo Emergencia y Desastres.	3	0	5	1	5	1	0	15	1012	487	108	1607	3	0	1017	488	113	1	0	1622
18	Secretaría de Infraestructura	3	1	10	3	4	37	0	58	218	328	476	1022	3	1	228	331	480	37	0	1080
19	Secretaría de Movilidad	5	1	51	746	8	6	0	817	466	243	202	911	5	1	517	989	210	6	0	1728
20	Secretaría de Paz y Cultura	4	1	5	1	2	0	0	13	431	144	166	741	4	1	436	145	168	0	0	754
21	Secretaría de Salud	7	2	77	89	40	21	0	236	598	218	197	1013	7	2	675	307	237	21	0	1249
22	Secretaría de Seguridad y Justicia	5	1	91	24	90	3	0	214	818	341	376	1535	5	1	909	365	466	3	0	1749
23	Secretaría de Turismo	1	1	6	1	4	0	0	13	117	45	30	192	1	1	123	46	34	0	0	205
24	Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	4	0	13	3	5	0	0	25	339	90	64	493	4	0	352	93	69	0	0	518
25	Secretaría del Deporte	4	2	13	3	21	87	0	130	484	202	864	1550	4	2	497	205	885	87	0	1680
26	Unidad Administrativa Especial de Bienes y Servicios	1	0	10	6	12	4	0	33	274	90	90	454	1	0	284	96	102	4	0	487
27	Unidad Administrativa Especial de Protección Animal	1	0	4	1	1	0	0	7	82	43	36	161	1	0	86	44	37	0	0	168
28	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	1	0	3	0	4	0	0	8	262	94	48	404	1	0	265	94	52	0	0	412
	TOTAL	129	46	624	998	1498	263	11	3569	10782	4197	3894	18873	129	46	11406	5195	5392	263	11	22442

