



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

PLAN ANUAL DE VACANTES

Vigencia 2019

FERNANDO ALBERTO TAMAYO OVALLE



CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

Contenido

1. Objetivo	3
1.1. Objetivos Específicos	3
2. Alcance	4
3. Responsabilidades	4
4. Metodología de Provisión a Corto Plazo	5
4.1. Selección.....	5
4.2. Movilidad	5
4.3. Permanencia	6
4.4. Retiro.....	6
5. Necesidades de Planta Anual 2019	8



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

1. Objetivo

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, trazar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal.

1.1. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

2. Alcance

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, para la presente vigencia, en el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes.
- 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.

3. Responsabilidades

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Jefe Oficina de Talento Humano del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali o a quien haga sus veces, con el acompañamiento de los asesores de la dirección Estratégica.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

4. Metodología de Provisión a Corto Plazo

4.1. Selección.

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

4.2. Movilidad

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

4.3. Permanencia

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

4.4. Retiro

Es importante aclarar que el retiro de los empleos de carrera se encuentra regulado, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali solo es viable prever las circunstancias de Pensión de Jubilación y edad de retiro forzoso.



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

Para anticiparse a estas situaciones el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, generando una caracterización de funcionarios tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron así:

HOMBRES	
EDAD	CANTIDAD
62 A 70	6
59 A 61	6
57 A 58	5

MUJERES	
EDAD	CANTIDAD
62 A 70	4
59 A 61	5
57 A 58	5

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

5. Necesidades de Planta Anual 2019

Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali en el año 2009, mediante Acuerdo 0220 de 2007 se modifica la estructura del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali.

Así, Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

CONCEJO MUNICIPAL VACANTES DEFINITIVAS A 30 DE DICIEMBRE DE 2018								
No.	NIVEL	CODIGO	GRADO	CARGO	VACANTE	PROVISIONAL	ENCARGO	FUNCIONARIO
1	ASISTENCIAL	407	02	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			X	Milena Echeverry
2	TÉCNICO	314	01	TÉCNICO OPERATIVO		X		Jorge Aníbal Calvo
3	TÉCNICO	367	01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO			X	Miryam Blandón
4	PROFESIONAL	219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		X		Clara Isabel Ledesma
5	PROFESIONAL	219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		X		Carolina Vargas Palomeque

Se recomienda que se debe efectuar ajustes a la planta global de empleos del Concejo Municipal, la cual tiene limitaciones en el gasto establecidos por la Ley. Las necesidades que se presentan en el Concejo Municipal de Santiago de Cali se satisfacen a través de la contratación de prestación de servicios.

-FIRMADO EN ORIGINAL-

ANGELICA MARCELA CASTILLO ARTEGA

Jefe Oficina Talento Humano

Revisó: María del Pilar Carvajal – Asesora Presidencia

Vo Bo: Juan Carlos Quintero – Abogado Contratista

Elaboró: Diego Fernando Soto Pantoja – Contratista oficina Talento Humano

