



# CONCEJO SANTIAGO DE CALI

## PLAN ANUAL DE VACANTES

**Vigencia 2021**

**FLOWER ENRIQUE ROJAS TORRES**  
**Presidente Concejo Distrital de Santiago de Cali**



# CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. MARCO NORMATIVO .....	3
3. OBJETIVO .....	4
3.1. Objetivos Específicos .....	5
4. ALCANCE .....	5
5. RESPONSABILIDAD .....	5
6. PLANTA DE CARGOS.....	5
7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO .....	6
8. NECESIDADES DE PLANTA ANUAL PARA LA VIGENCIA 2021 .....	8



**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión usado la Oficina de Talento Humano para determinar la cantidad de empleos públicos que se encuentran en vacancia definitiva y que deben ser provistos a través de concurso abierto y público de méritos, y de vacancias temporales que se deban proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o, excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El presente plan presentará la siguiente información con corte a 31 de diciembre de 2020: i) Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2020; ii). Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial); iii). Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial); iv) Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin proveer, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) Esta información permitirá planificar la forma de provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia 2021.

## **2. MARCO NORMATIVO**

Las principales normas en que se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, son:

- Ley 909 de 2004, artículos:  
“Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones: “(...)” d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil; (...)”



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

“Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. “(...)” 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; b) 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 políticas; (...)”

Esta herramienta pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

- Decreto 648 de 2017

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

- Decreto 612 de 2018

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano, 6. Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo”

### 3. OBJETIVO

Establecer las vacantes de empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y temporal en el Concejo Distrital de Santiago de Cali para la vigencia 2021, con el fin de contar con el Talento Humano necesario para el cumplimiento de las funciones y necesidades del servicio, entendiendo que este es el recurso más importante y la primera dimensión del MIPG, para el cumplimiento de los fines del Estado a través de las entidades estatales.



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

### **3.1. Objetivos Específicos**

- Planear las necesidades de 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.

### **4. ALCANCE**

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, para la presente vigencia en el Concejo Distrital 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.

### **5. RESPONSABILIDAD**

El diseño y desarrollo de este Plan Anual de Vacantes se encuentra bajo la responsabilidad de la Oficina de Talento Humano y el Presidente de la entidad.

### **6. PLANTA DE CARGOS**

La planta de cargos del Concejo Distrital de Santiago de Cali, actualmente se encuentra adoptada mediante el Acuerdo 220 de 2007 “Por el cual se modifica la estructura administrativa y se adopta una nueva planta de personal en la honorable corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali”.

A la fecha, los cargos se encuentran ocupados con nombramientos ordinarios realizados a personal con empleos de libre nombramiento y remoción; con nombramientos en empleos de carrera administrativa producto de la realización de concursos meritocráticos, con empleos de Carrera Administrativa y con nombramientos provisionales en empleos de carrera administrativa.



**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

## **7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO**

### **- 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.

### **- 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.
- 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.



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

### - 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.

### - 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 Concejo Distrital de Santiago de Cali solo es viable prever las circunstancias de Pensión de Jubilación y edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, el Concejo Distrital de Santiago de Cali se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Historias laborales 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.

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



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

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.

### 8. NECESIDADES DE PLANTA ANUAL PARA LA VIGENCIA 2021

En aplicación de las normas referidas, la CNSC convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI, Proceso de Selección No. 437 de 2017 – Valle del Cauca, en el cual se incluyeron cinco vacantes para el Concejo, de las cuales a la fecha han sido provistas tres y restan dos:

CONCEJO DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2020								
No.	NIVEL	CODIGO	GRADO	CARGO	VACANTE	PROVISIONA L	ENCARGO	FUNCIONARIO
1	PROFESIONAL	219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		X		Clara Isabel Ledesma
2	PROFESIONAL	219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		X		Carolina Vargas Palomeque

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

**SANDRA PATRICIA SANDOVAL CARRASQUILLA**

Jefe Oficina de Talento Humano

**Elaboró:** Sandra Patricia Sandoval Carrasquilla – Jefe Oficina de Talento Humano

**Revisó:** Valerya García Arias – Directora Administrativa

**Vo Bo:** José Luis Burgos Palomino – Jefe Oficina Jurídica