



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Vigencia 2022

FABIO ALONSO ARROYAVE BOTERO
Presidente Concejo Distrital de Santiago de Cali



CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

Contenido

1. Presentación	3
2. Marco Normativo	4
3. Objetivo general	5
4. Metodología	5
5. Desarrollo	6
5.1. Análisis de planta de personal	6
5.2. Vacantes a 31 de Diciembre de 2021	8
5.3. Viabilidad Presupuestal	8



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

1. Presentación

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Concejo Distrital de Santiago de Cali, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las oficinas de la corporación frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el gobierno nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

2. Marco Normativo

El referente normativo sobre el cual se basa el presente plan de previsión de recursos humanos es:

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”

LA LEY 909 DE 2004. en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

DECRETO 2482 DE 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”.

Artículo 3°. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998:

c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

DECRETO 648 DE 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

DECRETO 612 DE 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

3. Objetivo general

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos del Concejo Distrital de Santiago de Cali, tiene por objetivo actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes, y así mismo establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos, esto con el fin de propender por la prestación del servicio.

4. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular lo establecido en la Ley 909 de 2004, en el artículo 17 el cual determina:

“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, 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.”*

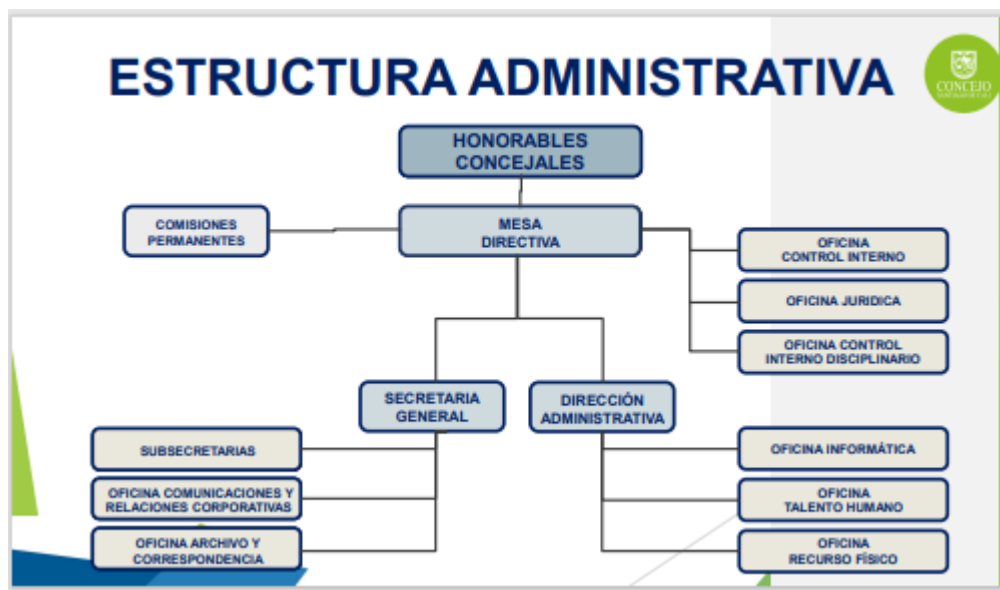


CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

5. Desarrollo

5.1. Análisis de planta de personal

El Concejo Distrital de Santiago de Cali, goza de autonomía presupuestal, para la programación, elaboración, presentación, aprobación, ejecución y control administrativo de su presupuesto, bajo la dirección y responsabilidad de su Presidente, representante y ordenador del gasto, correspondiéndole a este liderar la planeación y funcionamiento Administrativo de la Corporación y al personal vinculado a ella, para el cabal cumplimiento de sus funciones de conformidad con la Constitución, la Ley y lo normado en Acuerdo 220 de 2007. Igualmente, de conformidad con el Artículo 5º goza de autonomía administrativa, que le posibilita darse su propia organización interna, tomar decisiones en materia de administración de personal, de almacenes e inventarios, entre otras, así las cosas, la estructura orgánica del Concejo Distrital de Santiago de Cali es la siguiente:



De otra parte, la planta de cargos del Concejo Distrital de Santiago de Cali, está conformada por las oficinas señaladas en los Acuerdos:

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", **Acuerdo 515 de 2021** "Por medio del cual se adopta la actualización del registro público de carrera administrativa de una



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

empleada del Concejo Distrital de Santiago de Cali en cumplimiento a lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC en las resoluciones N° 20201700040465 y 20201700067485 del 20 de febrero y 17 de junio de 2020, respectivamente, mediante las cuales se resolvió una solicitud de actualización de registro público de carrera administrativa de la servidora pública Ana Luisa Hernández” y Acuerdo 516 de 2021 “Por medio del cual se modifica la planta global de empleos en cumplimiento de fallos judiciales y se adecua, modifica y ajusta el manual específico de funciones de los empleos de la planta global del Concejo de Santiago de Cali contenido en el anexo 1 del acuerdo 220 de 2007 de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018”,

Planta de Cargos Concejo Distrital de Santiago de Cali

NIVEL DIRECTIVO			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
13	Jefe de Oficina	LN	LN
NIVEL PROFESIONAL			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2	Profesional Universitario	219	1
NIVEL TÉCNICO OPERATIVO			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2	Técnico Operativo	314	1
NIVEL TÉCNICO ADMINISTRATIVO			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2	Técnico Administrativo	367	1
NIVEL ASISTENCIAL			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
3	Secretario	440	2
4	Auxiliar Administrativo	407	1
1	Auxiliar Administrativo	407	2
1	Conductor Mecánico	480	9



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

5.2. Vacantes a 31 de Diciembre de 2021

Las vacantes con que cuenta el Concejo Distrital de Santiago de Cali, se encuentran provista a través de PROVISIONALIDAD, de la siguiente manera:

CONCEJO DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2021								
No.	NIVEL	CODIGO	GRADO	CARGO	VACANTE	PROVISIONAL	ENCARGO	FUNCIONARIO
1	PROFESIONAL	219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		X		Clara Isabel Ledesma
2	PROFESIONAL	219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		X		Carolina Vargas Palomeque

5.3. Viabilidad Presupuestal

Para dar cumplimiento al principio de Planeación Contractual consagrado en el Decreto 734 de 2012 o *“Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”* para efectos de que sirva de soporte a la elaboración de los respectivos contratos de Prestación de Servicios que la Corporación Concejo Distrital de Santiago de Cali requiere, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley 80 de 1993 que establece en su Artículo 32, Numeral 3 que los contratos de Prestación de Servicios con personas naturales para desarrollar actividades relacionadas con la Administración o funcionamiento de la entidad, cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

También se debe resaltar que, considerando las limitaciones de orden presupuestal conforme al Artículo 10 de la Ley 617 de 2000, *“Durante cada vigencia fiscal, los gastos de los concejos no podrán superar el valor correspondiente al total de los honorarios que se causen por el número de sesiones autorizado en el artículo 20 de esta ley, más el uno punto cinco por ciento (1.5%) de los ingresos corrientes de libre destinación”*; así entonces, en una relación costo beneficio resulta de más provecho realizar contratación por prestación de servicios, que realizar modificaciones a la planta de cargos.

En consideración de lo anterior, se demuestra la insuficiencia de la Planta de Personal del Concejo Distrital de Santiago de Cali, y consecuentemente, para



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

cubrir sus necesidades de personal para lograr su óptimo funcionamiento y dar cumplimiento al número 1 del Artículo 2.1.1 del Decreto 734 de 2012 *“se describe la necesidad que la entidad estatal pretende satisfacer con la contratación”* en la vigencia 2022, la oficina de Talento Humano certifica la inexistencia del personal a contratar a través del siguiente instrumento:

COMUNICACIÓN DE INEXISTENCIA / INSUFICIENCIA DE PERSONAL DE PLANTA

El Concejo Distrital de Santiago de Cali, funciona como un sistema de planta global flexible, consistente en un banco de cargos para toda la organización, lo cuales serán distribuidos o reubicados según el caso por el Director Administrativo de conformidad con el artículo 37 del Acuerdo No.220 de 2007.

La planta global está conformada por 28 funcionarios; 5 funcionarios en los procesos misionales, 9 funcionarios en los procesos de apoyo, 1 funcionario en los procesos de estratégicos, 13 directivos, los cuales no son suficientes para una eficaz labor de la Corporación

Se da FE que por el volumen de trabajo y por las contingencias que se presentan en el Concejo Distrital de Santiago de Cali, el personal de planta es insuficiente para cumplir con las labores y funciones propias de ésta Corporación.

Así mismo se da constancia que de acuerdo con la actual planta de cargo y con los manuales específicos de funciones del Concejo Distrital de Santiago de Cali, no existe personal con capacidad que pueda desarrollar la actividad que se requiere contratar por prestación de servicios.

Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.

Dada en Santiago de Cali, a los xxx (XX) días del mes de xxx de dos mil veintiuno (2021).

SANDRA PATRICIA SANDOVAL CARRASQUILLA

Jefe Oficina de Talento Humano

Elaboró: Sandra Patricia Sandoval Carrasquilla – Jefe Oficina Talento Humano

Revisó: Valerya García Arias – Directora Administrativa

Vo Bo: Ricardo Montero Gonzales – Jefe Oficina Jurídica