

HERBERT LOBATON CURREA
Secretario General
Ciudad

ASUNTO: Radicación No. 2018-4173010-046598-2

Cordial Saludo

Con todo gusto me permito atender el cuestionario formulado por el señor Presidente del Honorable Concejo, en los siguientes términos;

Con respecto al pronunciamiento N. 1º. Informe detallado de la Convocatoria al Concurso Abierto de Méritos, para proveer vacantes pertenecientes a carrera administrativa, estableciendo presupuesto y cronograma.

R/La Alcaldía de Santiago de Cali entregó a la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante oficio Radicado No. 201741370400076071 de fecha 08 de septiembre de 2017, la Oferta Pública de Empleos de Carrera –OPEC- debidamente certificada reportando Mil Seiscientos Treinta y Cuatro (**1634**) vacantes, distribuidas de la siguiente manera:

- Planta Nivel Central, reportó **697** vacantes
- Concejo de Santiago de Cali, reportó **05** vacantes
- Secretaria de Educación Nivel Central, reportó **128** vacantes
- Secretaria de Educación Instituciones Educativas, reportó **804** vacantes

RESUMEN DE EMPLEOS POR ESTADO DE PROVISIÓN	
ESTADO DE PROVISIÓN	CANTIDAD DE VACANTES
Prepensionados	207
No Provisto	150
Provisto en Encargo	221
En Provisionalidad	1056
Total	1634

De acuerdo a la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- el valor de vacante reportada inicialmente ascendía a la suma de Diez Millones de Pesos (\$10.000.000), sin embargo, con ocasión de la alianza gestada con las entidades públicas se logró que este disminuyera en un ochenta por ciento (80%).

Dentro de la etapa de planeación de la Convocatoria Unificada – Valle del Cauca- la Alcaldía de Santiago de Cali en conjunto con las entidades públicas que hacen parte la misma, realizó las siguientes reuniones con la presencia de la Gerente de la Convocatoria Dra. Claudia Prieto y la Comisionada Luz Amparo Cardoso, de la CNSC:

- Reunión 19 de Abril de 2017: Se explicó todo lo relacionado a la Convocatoria y como hacer el cargue en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, – SIMO- en la oferta pública de empleos de carrera (OPEC).
- Reunión 07 de Junio de 2017: En esta se consolidaron las pruebas a aplicar, el carácter y la ponderación, al igual que el puntaje mínimo aprobatorio para el concurso de méritos Convocatoria Unificada Valle del Cauca, el cual quedó de la siguiente manera:

Nivel Asesor y Profesional

PRUEBAS	CARACTER	PESO	CALIFICACIÓN APROBATORIA
Competencias Básicas	Eliminatoria	20%	
Competencias Funcionales	Eliminatoria	45%	
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	NA
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	15%	NA
TOTAL		100%	

Nivel Técnico y Asistencial

PRUEBAS	CARACTER	PESO	CALIFICACIÓN APROBATORIA
Competencias Básicas	Eliminatoria	20%	
Competencias Funcionales	Eliminatoria	45%	
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	NA
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	15%	NA
TOTAL		100%	

- Reunión 12 de Julio de 2017: Se construyeron los Ejes Temáticos Básicos los cuales fueron avalados en la reunión.
- Reunión 11 de Agosto de 2017: Se llevó a cabo en el Municipio de Ginebra – Valle del Cauca, para continuar con la construcción de los Ejes Temáticos Funcionales.
- El 20 de Diciembre de 2017 la Comisionada Luz Amparo Cardoso, convocó a los Alcaldes, la Gobernadora y Directores de las entidades del Valle del Cauca, a una reunión en la Ciudad de Cali, para firmar el formato de Divulgación de la Convocatoria y entregar el Acuerdo No. CNSC – 20171000000256 del 28-11-2017 "Por el cual se establecen las reglas del Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI, Proceso de Selección No. 437 de 2017 – Valle del Cauca."

El Valor a pagar por las Mil Seiscientos Treinta y Cuatro **(1634)** vacantes reportadas por la Alcaldía de Santiago de Cali es de: TRES MIL DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO MILLONES DE PESOS **(\$3.268.000.000)**, y el valor por vacante es de: DOS MILLONES DE PESOS **(\$2.000.000)**.

El pago de los costos del concurso para proveer por mérito los empleos de Carrera Administrativa, de las vacantes a cargo de la Alcaldía de Santiago de Cali, se proyectó de la siguiente manera:

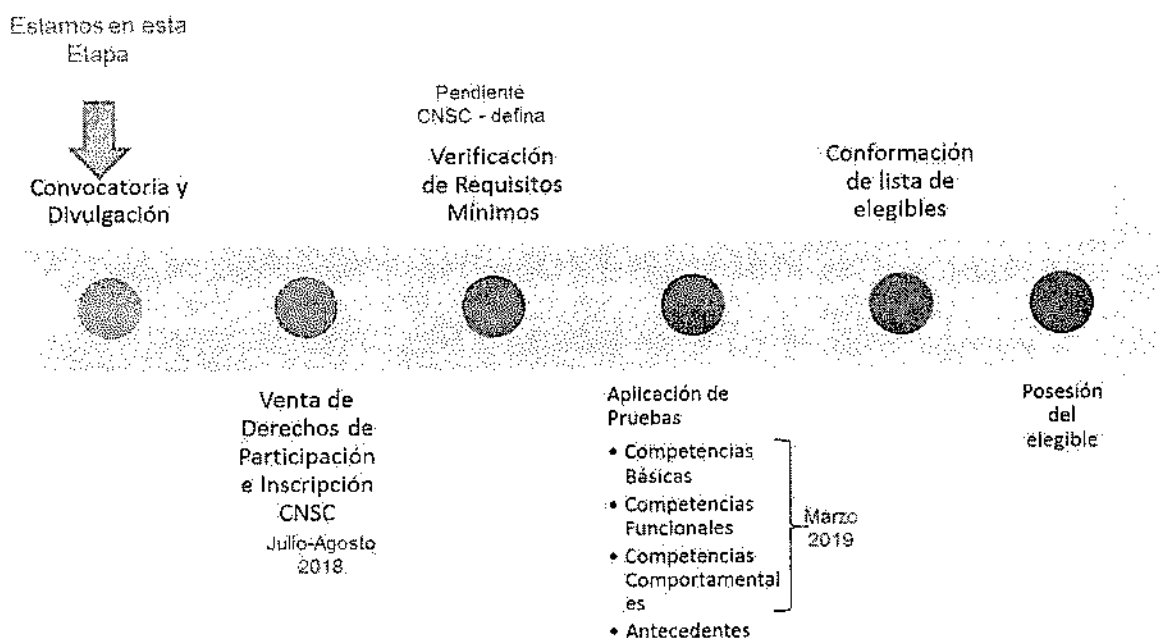
- Durante la vigencia 2017, la suma de SEISCIENTOS CINCUENTA MILLONES TRESCIENTOS VEINTISÉIS MIL PESOS **(\$650.326.000)**, el cual se efectuó mediante la Resolución No. 4137.010.21.0.2130 del 17 de Noviembre de 2017.
- Para la vigencia 2018, la suma de DOS MIL SEISCIENTOS VEINTISIETE MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS **(\$2.627.674.000)**, valor incluido dentro del proyecto de presupuesto de gastos para la vigencia en mención.
- En el mes de Abril de 2018 se hizo el segundo abono por valor de MIL MILLONES DE PESOS **(\$1.000.000.000)**, el cual se efectuó mediante la Resolución No. 4137.010.21.0613 del 11 de Abril de 2018.
- El tercer y último pago, se realizará conforme a los avances del Proceso de Selección.

AB

El Municipio de Cali adoptó oportunamente las medidas presupuestales necesarias que permiten dar cabal cumplimiento a lo establecido en el Decreto 111 de 1996, incluyendo en el proyecto de Presupuesto de apropiaciones de gastos para la vigencia 2018, la apropiación suficiente para garantizar el saldo de la financiación establecido por la CNSC mediante la Resolución No. CNSC – 20172320062615 de 25-10-2017, "Por la cual se dispone el recaudo de unos recursos provenientes de la ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – VALLE DEL CAUCA- identificada con NIT. 890.399.011-3 para financiar los costos que le corresponden en desarrollo del proceso de selección por Mérito que se adelantará para proveer las vacantes definitivas de la planta de personal pertenecientes al sistema general de carrera administrativa", la misma que se incluyó en la liquidación del presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Apropiaciones para Gastos de la vigencia fiscal de 2018 (Decreto No 411.020.0705 de diciembre 27 de 2017).

Finalmente es importante tener en cuenta, que el Concurso Abierto de Méritos consta de seis (6) etapas, y actualmente, se encuentra en desarrollo la primera (1ª) etapa que es la Convocatoria y Divulgación.

A continuación a manera de ilustración, se detallan las diferentes etapas del proceso de selección del Concurso Abierto de Méritos:



En atención al requerimiento No. 2. Informe donde se determine el posible impacto negativo en la estabilidad laboral de los actuales empleados públicos en provisionalidad

y en encargo y en la promoción y ascenso de los actuales empleados de carrera teniendo en cuenta que el manual específico de funciones y competencias estableció limitaciones para los actuales empleados públicos.

R/ Para atender este interrogante es preciso revisar la normatividad respecto al ingreso a carrera administrativa.

Nuestra Carta Magna en su artículo 125 establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, igualmente que el ingreso y el ascenso en los mismos, se harán previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la Ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Así mismo, tenemos que su artículo 130 preceptúa que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- es el órgano oficial garante de la protección del sistema de mérito en el empleo público y que es la entidad del Estado responsable de la administración y vigilancia de los sistemas de carrera, con excepción de los de origen constitucional.

Seguidamente la Ley 909 de 2004, indica que la CNSC es el organismo encargado de la administración y vigilancia del sistema general de carrera administrativa, y por tanto el responsable y competente para desarrollar el concurso para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos del Sistema General de Carrera.

El actual Manual de Funciones y Competencias Laborales, comenzó a regir el 1º de enero de 2017, significa ello que no se actualizaba desde hace aproximadamente diez (10) años, es decir, tenía atraso en relación al crecimiento de la ciudad, a las ofertas, de educación y al desarrollo mismo de la entidad; con ocasión de la reforma administrativa de 2016, la cual tuvo entre otras razones dar un mayor posicionamiento a nuestra ciudad como municipio de categoría especial, se originó que se actualizara el manual de funciones, esto en razón a que debía incluirse las funciones de los nuevos empleos y organismos creados.

Considera este Despacho que el Concurso Abierto de Méritos no genera ningún impacto negativo, a contrario sensu, es la oportunidad para proveer definitivamente los empleos vacantes y fortalecer a la entidad en su talento humano, permitiendo que las personas que se encuentran en provisionalidad puedan acceder a la carrera administrativa, concursando para el empleo de acuerdo con su perfil y experiencia, así como a aquellos servidores que se encuentran en encargo para que concursen y "asciendan" a un empleo que les genere mayor remuneración y mayor crecimiento profesional.



Genera la posibilidad que los empleos que se encuentran vacíos sean ocupados por los mismos servidores públicos que quieran mejorar, o por prestadores de servicios que deseen concursar y vincularse laboralmente con el Estado.

El desarrollo de la convocatoria de concurso abierto está bajo la responsabilidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- y en él pueden participar todos los ciudadanos que quieran acceder a cargos públicos, cumpliendo con los requisitos de formación académica y experiencia, para el empleo que escojan.

Respecto al tema de los provisionales, las Altas Cortes han realizado múltiples pronunciamientos, entre otros:

"Las reglas de orden constitucional son que el funcionario de carrera prima sobre cualquier tipo de eventualidad... Todas las personas que vayan a acceder al cargo deben hacerlo a través del concurso y estar ahí por el mérito, entrando en carrera, habiendo superado el periodo de prueba y haciendo la inscripción debida en el empleo al cual aspire concursar, pero no existen ese tipo de excepciones porque no hay una instrucción legal al respecto y en cambio si hay un mandato constitucional de ingreso a carrera a través del mérito"

"(...)"

(c) La Corte reconoce que no existe para los funcionarios que ocupan cargos de carrera administrativa en provisionalidad, un fuero de estabilidad como el que le corresponde a quienes están debidamente inscritos en carrera administrativa y han sido elegidos mediante concurso. Sin embargo esta Corporación estima que para los primeros existe "un cierto grado de protección", que consiste en la posibilidad de no ser removidos del empleo que ocupan, sino por causas disciplinarias, baja calificación en las funciones, razones expresas atinentes al servicio, o por designación por concurso de quien ganó la plaza, conforme a la regla constitucional general relativa con la provisión de los empleos de carrera (Art. 125 C.P).

El citado argumento, dio lugar a pronunciamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública:

"En ese orden de ideas, la terminación del nombramiento provisional, procede por acto motivado, y sólo es admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el empleado público..." (Subrayado fuera de texto).

Ahora bien, en cuanto a la estabilidad laboral de los servidores en encargo y en la promoción y ascenso de los servidores de carrera, el impacto es positivo, dado que el servidor de carrera que se encuentra en encargo, en el evento, que decida concursar y no pase el proceso de selección, vuelve al empleo del cual es titular y no pierde su

derecho de carrera; caso contrario, al participar del concurso por el mismo empleo o por otro superior y supera el proceso, él mismo, por su propia decisión logrará ascender en la carrera administrativa.

En cuanto a los servidores en provisionalidad, tenemos que como la misma Constitución lo ordena el ingreso y el ascenso en los empleos de carrera, se harán previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la Ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes, esto es, que quien desee, vincularse a laborar con el estado y adquirir derechos de carrera y por ende estabilidad laboral, debe cumplir con unos requisitos de Ley.

De lo anterior puede evidenciarse que el impacto positivo o negativo que se genere para los servidores en provisionalidad, depende directamente de su actuar, de su decisión de participar en un concurso abierto de mérito, de querer estabilizarse por sus propios deseos de superación, de poder participar de los programas de capacitación y estímulos de la entidad, entre otros.

El manual de funciones no establece limitaciones para los actuales empleados, por el contrario se construyó para una ciudad que está en constante crecimiento, que está haciendo gestión para certificar a sus organismos, que es modelo de gestión de planeación estratégica, precisando que el manual no es para los empleados sino para los empleos que conforman la planta de cargos de la alcaldía de Santiago de Cali; en el entendido que el manual "es la herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos."

Más que pensar en improbables escenarios negativos, debe considerarse que este es el escenario ideal para que tanto los servidores provisionales, concursen, tengan estabilidad laboral y puedan acceder a todos los beneficios que implica ser de carrera administrativa, como para que los servidores que se encuentran ya en carrera, tengan la posibilidad de ascender en sus empleos, lo cual redundará en mejor calidad de vida tanto para ellos como para sus familias, así como para su crecimiento como persona y profesional, bienestar este que se reflejará en el servicio a la comunidad, que es la razón de ser de la entidad.

Estamos en el momento preciso para lograr la profesionalización del talento humano al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos y lograr disminuir los niveles de provisionalidad en la entidad (el 46% de los empleos de carrera del nivel central y el 67% de los empleos de las instituciones educativas); lograr que estos

empleos sean provistos de manera definitiva y por ende terminar con una "planta informal", que debe ser la excepción y sin embargo se ha convertido en la regla general, por ello estamos dando cumplimiento a esta directriz constitucional del concurso abierto de mérito que desde hace trece (13) años no se llevaba a cabo.

Respecto de su cuestionamiento N.3. Esta administración como garantizará la estabilidad y promoción de los empleados públicos a los cuales se les modificó el manual de funciones, los requisitos y exigencias y hoy argumentan no tener las garantías para presentarse al concurso de méritos.

R/ Sea lo primero precisar el enunciado "empleados públicos a los cuales se les modificó el manual de funciones", ello por cuanto el manual de funciones se construye para los empleos que conforman la planta de cargos de la entidad, más no para las personas –empleados, funcionarios- que hacen parte de la administración municipal.

Es responsabilidad conforme a la estructura de la entidad, esto es el Decreto Extraordinario 0516 de 2016, de este Departamento Administrativo, a través de la Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano mantener actualizado el manual de funciones, ello implica contar con funciones ajustadas al propósito del empleo, perfiles ajustados a los empleos, así como armonizarlos con la gerencia pública moderna, acorde con los ámbitos de la innovación, desarrollo y tecnologías de la información; lo anterior sin olvidar que somos una Alcaldía que se mantiene a la vanguardia en el cumplimiento eficaz de todas sus políticas al servicio del estado.

Nuestra entidad territorial cuenta con un Manual de Funciones y Competencias Laborales que comenzó a regir en enero 1 de 2017 que cumple con todos los estándares de un municipio de Categoría Especial, se encuentra ajustado a la normatividad vigente, en este se establecen las funciones y competencias exigidas para el desempeño de los empleos públicos que conforman la planta de personal, atiende los factores para determinar los requisitos específicos de los empleos contenidos en el Decreto 1083 de 2015, educación formal, la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la experiencia (Título 3 Artículos 2.2.3.2 y 2.2.3.3) y lo pertinente del Decreto 785 de 2005 (Artículos 2°, 5° y 9°).

Como es de conocimiento público la Alcaldía de Santiago de Cali, es partícipe del Proceso de Selección 437 de 2017, que actualmente está realizando la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), ahora bien, las entidades integrantes de este proceso de selección, no podemos garantizar la estabilidad y participación de nuestros servidores, puesto que la iniciativa de participación en el concurso, como se ha venido exponiendo en este escrito, es de carácter individual y depende de su libre albedrío.

Lo anterior no ha sido óbice, para que la Administración Municipal, haya realizado actuaciones incentivando a los servidores públicos para que conozcan y participen del

proceso de selección que se encuentra en curso. Entre las actuaciones producidas tenemos:

- A través de los correos institucionales se compartió a todos los servidores, la cartilla didáctica de la función pública, en la cual se ilustra desde el ingreso al aplicativo del sistema de igualdad, mérito y oportunidad –SIMO- como cada una de las etapas que hacen parte del proceso de selección.
- Publicaciones con ocasión del concurso a través de la página de Intranet.
- Suscripción de convenio con Intenalco para capacitación de servidores públicos de la entidad. (se encuentra en desarrollo)
- Solicitud por parte de este Departamento según radicado Orfeo No.201841370100005551 de fecha 20 de abril de 2018, dirigido a la Comisión Nacional de Servicio Civil, solicitando aplazamiento de las pruebas, esto con el objetivo que los servidores tengan más tiempo para prepararse para el concurso.
- Igualmente con ocasión de solicitudes de servidores públicos y organizaciones sindicales, se procedió a realizar estudio comparativo con ciudades capitales de Colombia, de nuestro manual de funciones, lo cual respaldó el que se modificara en el manual lo relativo a la experiencia para todos los cargos de carrera administrativa, así como la construcción de equivalencias en la formación académica, para los empleos del nivel asistencial grado 01 y 02, por ser estos empleos los que posiblemente podrían tener algún impacto negativo, para asentar al concurso.

Finalmente, vale la pena mencionar que con ocasión de la discusión del acuerdo laboral con las organizaciones sindicales del municipio, hemos conversado sobre el tema, hemos socializado los cambios en el manual de funciones y acogido aquellas sugerencias válidas desde el punto de vista técnico y que con su inclusión no afectan la calidad del manual. Por otra parte y ante la comedida solicitud de estas organizaciones, hemos resuelto solicitar a la CNSC la ampliación del plazo para llevar a cabo este proceso, de tal forma que los servidores públicos aspirantes a participar en el concurso, fortalezcan mediante la capacitación que la administración ofrecerá y la que también harán los sindicatos, las habilidades y el conocimiento necesarios para que al concursar lo hagan con toda probabilidad de obtener su nombramiento definitivo en carrera administrativa o ascender, según sea su objetivo.

Nos asiste como es propio de esta administración en deseo de asumir la responsabilidad por un proceso que debió hacerse a lo largo de estos últimos 13 años y cumplir así con nuestra ciudad, como también la intención de que quienes están ahora en provisionalidad y se preparen, obtengan la verdadera estabilidad





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

laboral, participando y ganando en concurso de méritos. Todo ello con total transparencia, de tal forma que cumpliendo con la normatividad y la constitución, todo ciudadano colombiano que cumpla con los requisitos, tenga la opción de presentarse y aspirar en condiciones de total igualdad con quienes hoy se desempeñan en los cargos motivo del concurso.

Cordialmente,

HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID

Director

Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Revisó: Carlos Alberto Burgos Ramírez - Subdirector de Gestión Estratégica de Talento Humano
Proyectó: Lorena Escandón Guarnizo - Profesional Universitario