



# CONCEJO SANTIAGO DE CALI

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**Vigencia 2023**

**CARLOS HERNÁN RODRIGUEZ NARANJO**  
**Presidente Concejo Distrital de Santiago de Cali**



# CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. MARCO NORMATIVO .....	3
3. OBJETIVO GENERAL .....	4
4. ALCANCE .....	5
5. DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE .....	5
6. PLANTA DE CARGOS.....	7
7. SITUACIONES RETIRO DEL SERVICIO DE FUNCIONARIOS .....	100



**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Concejo Distrital de Santiago de Cali, de conformidad a los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública deberá implementar el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2023.

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.

## **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; (...)”

“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



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

- Decreto 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

### DECRETO 815 DE 2018

“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

- 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 GENERAL**

Identificar las necesidades del talento humano del Concejo Distrital de Santiago de Cali para la vigencia 2023 con relación a la planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

### 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. DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

**Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

**Encargo:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

**Encargo en empleos de carrera:** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

**Nombramiento en Período de Prueba:** Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

**Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

**Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

**Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacante Temporal:** Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

1. Vacaciones.
2. Licencia
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

**Empleo Público:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

**Empleo Temporal Y/O Transitorio:** Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

**Concurso:** Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

**Convocatoria:** Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

**Evaluación del Desempeño:** Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

**Lista de Elegibles:** Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

**OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

### 6. PLANTA DE CARGOS

La planta de cargos del Concejo Distrital de Santiago de Cali, actualmente se encuentra adoptada mediante:



# CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

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 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”

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”.

A la fecha, los cargos del nivel directivo se encuentran ocupados con nombramientos realizados a personal con empleos de libre nombramiento y remoción y uno de periodo fijo:

CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO		
Cargo	Área	Nombre
Secretario General	Misional	Herbert Lobatón Currea
Subsecretario Plan y Tierras	Misional	Cesar Augusto Arciniegas Duque
Subsecretario Entidades Descentralizadas y de Capital Mixto	Misional	David Fernando Ruiz Cardona
Subsecretario Presupuesto	Misional	Andrés Felipe Méndez Licon
Jefe Oficina Comunicaciones y Relaciones Corporativas	Estratégico	Jaiber Duvan Guerrero Lenis
Director Administrativo	Apoyo	Valerya García Arias
Jefe Oficina Talento Humano	Apoyo	Sandra Patricia Sandoval Carrasquilla
Jefe Oficina de Recurso Físico	Apoyo	Inés Velásquez Castillo
Jefe Oficina Jurídica	Apoyo	Ricardo Montero Gonzales



# CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

Jefe Oficina de Informática y Telemática	Apoyo	Luis Guillermo Delgado Romero
Jefe Oficina Archivo y Correspondencia	Apoyo	Angélica Marcela Castillo Arteaga
Jefe Oficina Control Interno	Evaluación y Control	Carlos Mauricio Marmolejo Guañarita
Jefe Oficina Control Interno Disciplinario	Evaluación y Control	Liliana Mercedes García Chalarcá

Los cargos demás cargos de la planta se encuentra ocupados así:

Oficina	Cargo	Área	Nombre
Secretaría General	Profesional Universitario (Provisional)	Misional	Clara Isabel Ledesma Mejía
	Motorista	Misional	Ricardo Antonio Londoño Misas
	Secretaria Transcritora	Misional	María Victoria Girón Caicedo
	Auxiliar Administrativo II	Misional	Fabián Andrés López Caicedo
	Secretaria	Misional	Milena Echeverry Gaviria
	Auxiliar Administrativo – Código 407 – Grado 01 (Provisional)	Misional	Soraya Gómez Meneses
Dirección Administrativa	Operario	Apoyo	Nelson Ortega Martínez
Oficina Talento Humano	Técnico Administrativo – Código 367 – Grado 01 (encargada)	Apoyo	Ana Luisa Hernández
	Secretario	Apoyo	Myriam Esperanza Blandón Cortés
Oficina de Recurso Físico	Técnico Administrativo	Apoyo	Venus Shirley Sánchez Paz
Oficina de Comunicaciones y Relaciones Corporativas	Profesional Universitario (Provisional)	Estratégico	Carolina Vargas Palomeque
	Técnico Operativo	Apoyo	Jhon Freddy Peña Castillo
Oficina de Informática	Técnico Operativo	Apoyo	Oscar Fernando Ramírez Lugo
Oficina Jurídica	Auxiliar de Contabilidad	Apoyo	Segundo Ariel Bastidas Montealegre
Oficina de Archivo y Correspondencia	Auxiliar Administrativo I	Apoyo	Paola Andrea Arroyo Chicaiza



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

Según el nivel jerárquico, la composición de la planta de cargos del Concejo Distrital de Santiago de Cali es la siguiente:

<b>NIVEL</b>	<b>No de cargos</b>
DIRECTIVO	13
ASESOR	0
PROFESIONAL	2
TÉCNICO	4
ASISTENCIAL	9
Total general	28

En cuanto al tipo de vinculación, la distribución de la planta es la siguiente:

<b>Número de Cargos</b>	<b>Tipo de vinculación</b>
1	Periodo fijo (Secretario General)
12	Libre nombramiento y remoción (Directivos)
15	Carrera Administrativa (fijos, provisionalidad y encargo)

### **7. SITUACIONES RETIRO DEL SERVICIO DE FUNCIONARIOS**

Las situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.



**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

**SANDRA PATRICIA SANDOVAL CARRASQUILLA**

Jefe Oficina de Talento Humano

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