



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Informe al Seguimiento del Plan de Previsión del Talento Humano Enero a Diciembre de 2022

Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso Planeación Institucional
Subproceso Planeación del Talento Humano
Enero de 2023

Contenido

	4
INFORME AL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	4
ENERO A DICIEMBRE DE 2022	4
1. Provisión Definitiva de Empleos.	4
2. Provisión Transitoria de Empleos.	5
3. Racionalización de la planta.	6
4. Creación de Plantas Temporales.	9
5. Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal.	9
6. CONCLUSIONES	16
7. ACCIÓN DE MEJORA	17

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro Resumen Provisión Transitoria de Empleos	5
Tabla 2 Resumen General Reubicación de Empleos	7
Tabla 3 Plantas Temporales	9
Tabla 4 Cuadro resumen de certificaciones expedidas año 2022	10
Tabla 5 Cuadro resumen de utilización de certificación de insuficiencia de Personal de Planta por Nivel.....	11
Tabla 6 Cuadro resumen organismos con baja utilización de certificados de insuficiencia	11
Tabla 7 Organismos con utilización por encima del 90%	12
Tabla 8 Cuadro Resumen Certificados de Necesidad de Personal Utilizados por organismo	14



INFORME AL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

ENERO A DICIEMBRE DE 2022

El Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali, actualmente cuenta con una planta de personal administrativo de 3.349 funcionarios y una operación que ha venido evolucionando en los últimos años, lo cual se evidencia en los procesos y responsabilidades. Aunque la planta de personal fue actualizada mediante Decreto No. 4112.010.20.0331 de 31 de mayo de 2021 y Decreto 4112.010.20.0963 de diciembre de 2022, ésta no es suficiente para atender la operación actual de la entidad, por tanto, mediante gestión desarrollada desde la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano se llevó a cabo diferentes tipos de provisión de conformidad con las normas y lineamientos vigentes.

Acorde con lo definido en la formulación del plan, la Administración puso en marcha medidas para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal, conforme a lo expuesto y al impacto de las medidas previstas en el Plan de Previsión del Talento Humano 2022, a continuación, la información resultado de cada medida:

1. PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS.

Para la vigencia fiscal 2022, se continuó con la provisión de empleos de carrera administrativa de acuerdo a la Lista de Elegibles de la Convocatoria 437 del 2017, en donde se posesionaron veintiocho servidores públicos, quedando pendiente por proveer el 1% de las vacantes ofertadas

2. PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS.

Durante la vigencia 2022, se publicaron 22 convocatorias internas para la provisión transitoria de 31 empleos de carrera administrativa, finalizando el procedimiento 17 y las otras cinco (5) continúan en el año 2023 que corresponde a los niveles Asesor, Profesional y Asistencial.

De las 17 s convocatorias que terminaron el procedimiento, dos (02) de ellas fueron declaradas desiertas, por cuanto no se encontró un servidor público de carrera administrativa que cumpliera con los requisitos mínimos del empleo ofertado, por consiguiente, se elaboraron los actos administrativos por concepto de encargo a quince (15) servidores públicos, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1 Cuadro Resumen Provisión Transitoria de Empleos

Convocatoria	Tipo de Vacante	Cantidad vacantes	Denominación del Empleo, código y grado	ORGANISMO	Empleado Encargado
01	Temporal	1	Profesional especializado 222-06	Salud publica	JORGE ALIRIO HOLGUIN RUIZ
02	Temporal	1	Profesional universitario 219-04	Secretaria de movilidad	FERLEY OLIVEROS MELO
03	Temporal	1	Profesional universitario 219-04	Depto Adtivo de Gestión del Medio Ambiente	RICARDO GONZALEZ ARIZA
04	Temporal	1	Técnico operativo 314-03	Secretaria seguridad y justicia	MONICA DAYANA MARTINEZ DIAFARA (SEM L.715)
07	Definitiva	1	Profesional universitario 219-04	Depto Adtivo. de Control Interno	FABIANA GRAJALES
08	Temporal	1	Profesional Universitario Area Salud 237-03	Secretaria Salud Pública	MARIA YANETH DIAZ MARIN

Convocatoria	Tipo de Vacante	Cantidad vacantes	Denominación del Empleo, código y grado	Organismo	Empleado Encargado
09	Temporal	1	Profesional Universitario 219-02	Depto Activo de Control Disciplinario Interno	CARLOS ARTURO ORTEGA HIGUERA
11	Temporal	2	Médico General	Secretaria Salud Pública	CARLOS HUMBERTO LOPEZ LOPEZ OSCAR OLIVER LONDOÑO AGUDELO
12	Temporal	1	Profesional universitario 219-02	Secretaria Salud Pública	ROMEL LOPEZ GONZALEZ
13	Temporal	1	Profesional Universitario 219-02	Secretaria Salud Pública	FELIPE LOPEZ LESMES
14	Definitiva	1	Comisario de Familia 202-03	Secretaría de Seguridad y Justicia	ANA CELIA MOSQUERA
15	Definitiva	1	Profesional Universitario 219-04	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.	YAHIDI PEREZ TOVAR
18	Temporal	1	Asesor 105-01	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.	NELSY LARA USECHE
24	Temporal	2	Agente de Tránsito 340-03	Secretaria de Movilidad	CARLOS FERNANDO MURILLO

De igual manera se realizaron dos nombramientos provisionales durante la vigencia 2022 que corresponde al nivel técnico y asistencial, adscritos a los organismos de Secretaría de Seguridad y Justicia y Movilidad.

3. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.

Durante la vigencia se utilizó la medida de movimiento de personal, reubicación, para suplir necesidades de los organismos, en total se realizaron 23 reubicaciones: 01 del Nivel Asesor, 11 del Nivel Profesional, 2 del Nivel Técnico y 9 del Nivel Asistencial.

Tabla 2 . Resumen General Reubicación de Empleos

ORGANISMO	ASESOR		PROFESIONAL		TECNICO		ASISTENCIAL		TOTAL GENERAL	
	SALE	ENTRA	SALE	ENTRA	SALE	ENTRA	SALE	ENTRA	SALE	ENTRA
Departamento Administrativo de Contratación Pública			1						1	0
Departamento Administrativo de Desarrollo E Innovación Institucional	0	1		6	2			1	2	8
Departamento Administrativo de Control Interno Disciplinario								1	0	1
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente								1	0	1
Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública			1						1	0
Departamento Administrativo de Hacienda			2						2	0
Departamento Administrativo de Planeación Municipal			1	1					1	1
Secretaría de Bienestar Social							1		1	0
Secretaría de Cultura			1	1					1	1
Secretaría de Desarrollo Económico				2					0	2
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana								1	0	1
Secretaría de Educación.	1								1	0

ORGANISMO	ASESOR		PROFESIONAL		TÉCNICO		ASISTENCIAL		TOTAL GENERAL	
	SALE	ENTRA	SALE	ENTRA	SALE	ENTRA	SALE	ENTRA	SALE	ENTRA
Secretaría de Gobierno			1						1	0
Secretaría de Gestión de Riesgos y Desastres							1	1	1	1
Secretaría de Movilidad			1	1		1			1	2
Secretaría de Salud Publica			1			1	2		3	1
Secretaria de Seguridad y Justicia							3	1	3	1
Secretaría de Turismo			1					1	1	1
Secretaría del Deporte y la Recreación							1		1	0
Secretaría de Vivienda Social y Hábitat			1						1	0
Unidad Adtva Especial de Gestión de Bienes Y Servicios							1	1	1	1
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos								1	0	1
TOTAL	1	1	11	11	2	2	9	9	23	23

4. CREACIÓN DE PLANTAS TEMPORALES.

Como medida transitoria para solventar la necesidad presentada en el organismo Secretaría de Movilidad, la entidad realizó prórroga de las dos plantas temporales (100 y 50 empleos) de Agente de Tránsito, que venían funcionando en la vigencia 2021, mediante Decreto No. 4112.010.20.0904 de 12 de noviembre del 2021, a partir del 1 de enero al 31 de diciembre del 2022. Al inicio de la vigencia del 2022, se tenía una ocupación de la planta temporal del 80%.

Tabla 3 Plantas Temporales

Plantas temporales aprobadas	2	
Cantidad de empleos	150	
Ocupación al inicio de la vigencia	120	80%
Ocupación a la finalización de la vigencia	118	78,67%

5. EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIÓN DE INSUFICIENCIA DE PERSONAL.

Conforme se observa en el Anexo 6.2. “Consolidado general previsión de personal para la vigencia 2022 “ del documento Plan de Previsión de Talento humano 2022, fueron reportadas por los organismos un total de 15.746 necesidades, de las cuales el 21% se encuentra cubierto con personal de planta que equivale a 3.349 servidores públicos y el 79% restante que ascienda a un total 12.397, debió ser cubierto a través de la medida de cobertura externa de contratación de prestadores de servicio, con el fin de cumplir con los objetivos y metas institucionales del ente territorial, ante la imposibilidad financiera de ampliar definitivamente la planta de personal y crear los empleos requeridos.

Para ello, la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, certificó inicialmente 12.397 necesidades de personal previa solicitud de los organismos, sin embargo, durante el transcurso de la vigencia fiscal ante el reto de cumplir con los procesos misionales y estratégicos de la administración, fueron aprobadas adiciones presupuestales en el marco de los proyectos de inversión, que generó la

expedición adicional de 699, para un total de 13.096 necesidades de personal como medida de cobertura externa para el año 2022, como se observa en la tabla No. 4

Tabla 4 Cuadro resumen de certificaciones expedidas año 2022

Nivel del empleo	Plan de Previsión inicial aprobado 2022	Certificados Adicionales de Insuficiencia de Personal de planta	Total, Certificaciones 2022.	%
Asesor	0	43	43	0,33%
Profesional	6070	368	6438	49,11%
Técnico	2318	123	2441	18,6%
Asistencial	4009	165	4170	31,92
Total	12397	699	13096	100%

La necesidad de nivel asesor es determinada por cada organismo después de realizar la planeación de necesidades de personal para la vigencia, teniendo en cuenta que se debe contar con personal cualificado para brindar asesoría con el fin de proponer estrategias, formular políticas y planificar acciones a realizar en pro del funcionamiento de la entidad para el cumplimiento de su misionalidad, es por ello que ese nivel no estuvo contemplado en la previsión inicial, cuya utilización fue del 100%

Los certificados de insuficiencia expedidos de manera adicional, obedeció principalmente a la asignación de recursos a los organismos por parte del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, sin embargo, se observa que en el comportamiento de la utilización que solamente fue del 86% lo que significa que 1871 necesidades no fueron utilizadas

Del Total de las certificaciones de insuficiencia de personal expedidas por la Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano, fueron utilizadas por los organismos el 86%, de las cuales el 93% son del nivel Asesor, 88,51% corresponden al nivel profesional 84,13%., nivel técnico 82,26% nivel asistencial, ver tabla No. 5

Tabla 5 Cuadro resumen de utilización de certificación de insuficiencia de Personal de Planta por Nivel

Nivel del empleo	Total de Certificación de Insuficiencia de personal de Planta	Utilización de Certificados de Insuficiencia de Personal de planta	%
Asesor	43	40	93,02%
Profesional	6438	5670	88,51%
Técnico	2441	2051	84,13%
Asistencial	4170	3464	82,26%
Total	13096	11225	86%

Como medida razonable de ejecución, se tuvo en cuenta la utilización de más del 90% de las necesidades previstas, de modo que, revisando el consolidado se puede observar que siete (07) organismos presentaron una utilización por debajo de esta medida.

Tabla 6 Cuadro resumen organismos con baja utilización de certificados de insuficiencia

Organismo	Total Certificado necesidades de personal solicitado.	Total certificación de personal utilizado	% de utilización
Secretaria de Bienestar Social	913	772	85%
Secretaria de Desarrollo Económico	225	161	72%
Secretaria de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	502	348	69%
Secretaria de Infraestructura	954	781	82%
Secretaria de Movilidad	409	355	87%
Secretaria de Seguridad y Justicia	1177	925	79%
Secretaria del Deporte y la Recreación	2124	1295	61%
Total	6304	4637	

Dicho comportamiento, se debe a que lo planeado inicialmente no se pudo llevar a cabo en su totalidad, debido a que la distribución de los ingresos recaudados y la disminución de presupuesto de gastos inicialmente aprobados, no permitió la ejecución de las actividades inicialmente proyectadas por la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

A continuación se relaciona los organismos con un nivel de cumplimiento satisfactorio por cuanto el porcentaje de utilización se encuentra mayor al 90%

Tabla 7 Organismos con utilización por encima del 90%

Organismo	Total Certificado necesidades de personal solicitado.	Total certificación de personal utilizado	% de utilización
Departamento Administrativo de Contratación Pública	113	106	94%
Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno	68	66	97%
Departamento Administrativo de Control Interno	64	61	95%
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	282	273	97%
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente - Dagma	603	547	91%
Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública	80	78	98%
Departamento Administrativo de Hacienda Pública	978	961	98%
Departamento Administrativo de Planeación Municipal	428	428	100%

Organismo	Total Certificado necesidades de personal solicitado.	Total certificación de personal utilizado	% de utilización
Departamento Administrativo de Tecnologías de La Información y las Comunicaciones	210	198	94%
Secretaria de Cultura	557	543	97%
Secretaria de Educación	668	636	95%
Secretaria de Gestión del Riesgo de Emergencias y desastres	281	259	92%
Secretaria de Gobierno + Despacho del Alcalde	263	260	99%
Secretaria de Paz y Cultura Ciudadana	350	350	100%
Secretaria de Salud Publica Municipal	914	911	100%
Secretaria de Turismo	92	92	100%
Secretaria de Vivienda Social y Hábitat	339	329	97%
Unidad Administrativa Especial Servicios Públicos Municipales	217	217	100%
TOTAL	13096	11225	

Tabla 8 Cuadro Resumen Certificados de Necesidad de Personal Utilizados por organismo

Organismo	Necesidad inicial planeado.					Certificados de Necesidades Adicionales.					Total Certificado en la Vigencia Fiscal.					Certificados de Necesidad de Personal Utilizado					
	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia	Total	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia	total	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia	total	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia	Total	% de utilización
Departamento Administrativo de Contratación Pública	0	87	14	11	112	1	0	0	0	1	1	87	14	11	113	1	80	14	11	106	94%
Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno	0	36	17	13	66	0	1	1	0	2	0	37	18	13	68	0	36	17	13	66	97%
Departamento Administrativo de Control Interno	0	49	4	8	61	0	0	2	1	3	0	49	6	9	64	0	49	4	8	61	95%
Departamento Administrativo de Desarrollo E Innovación Institucional	0	125	50	60	235	0	36	11	0	47	0	161	61	60	282	0	161	61	51	273	97%
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente - Dagma	0	311	160	127	598	1	4	0	0	5	1	315	160	127	603	1	315	129	102	547	91%
Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública	0	37	15	18	70	1	6	3	0	10	1	43	18	18	80	1	42	17	18	78	98%
Departamento Administrativo de Hacienda Pública	0	610	168	194	972	6	0	0	0	6	6	610	168	194	978	6	593	168	194	961	98%
Departamento Administrativo de Planeación Municipal	0	292	47	56	395	1	7	0	25	33	1	299	47	81	428	1	299	47	81	428	100%
Departamento Administrativo de Tecnologías de La Información y Las Comunicaciones	0	111	61	10	182	1	13	1	13	28	1	124	62	23	210	1	122	61	14	198	94%

Organismo	Necesidad inicial planeado.					Certificados de Necesidades Adicionales.					Total Certificado en la Vigencia Fiscal.					Certificados de Necesidad de Personal Utilizado					
	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia	Total	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia	total	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia	total	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia	Total	% de utilizaci
Secretaría de Bienestar Social	0	502	243	165	910	1	2	0	0	3	1	504	243	165	913	1	464	210	97	772	85%
Secretaría de Cultura	0	193	117	197	507	2	14	22	12	50	2	207	139	205	557	2	216	135	190	543	97%
Secretaría de Desarrollo Económico	0	154	16	14	184	2	33	3	3	41	2	187	19	17	225	2	123	19	17	161	72%
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	0	281	68	152	501	1	0	0	0	1	1	281	68	152	502	1	165	40	142	348	69%
Secretaría de Educación	0	439	110	115	664	4	0	0	0	4	4	439	110	115	668	4	414	104	114	636	95%
Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y desastres	0	134	58	88	280	1	0	0	0	1	1	134	58	88	281	1	118	45	95	259	92%
Secretaría de Gobierno + Despacho Del Alcalde	0	127	45	30	202	1	48	6	6	61	1	175	51	36	263	1	173	50	36	260	99%
Secretaría de Infraestructura	0	210	132	610	952	2	0	0	0	2	2	210	132	610	954	2	189	83	507	781	82%
Secretaría de Movilidad	0	194	151	45	390	7	12	0	0	19	7	206	151	45	409	4	173	137	41	355	87%
Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana	0	150	41	69	260	0	52	15	23	90	0	202	56	92	350	0	202	56	92	350	100%
Secretaría de Salud Pública Municipal	0	507	162	244	913	1	0	0	0	1	1	507	162	244	914	1	499	140	271	911	100%
Secretaría de Seguridad y Justicia	0	438	134	418	990	1	78	41	67	187	1	516	175	485	1177	1	405	151	368	925	79%
Secretaría de Turismo	0	34	20	14	68	1	7	7	9	24	1	41	27	23	92	1	41	27	23	92	100%
Secretaría de Vivienda Social y Habitat	0	190	67	48	305	3	31	0	0	34	3	221	67	48	339	3	221	57	48	329	97%
Secretaría del Deporte y la Recreación	0	599	324	1197	2120	4	0	0	0	4	4	599	324	1197	2124	4	289	182	820	1295	61%
Unidad Administrativa Especial Bienes y Servicios	0	123	41	89	253	1	17	8	6	32	1	140	49	95	285	1	137	41	94	273	96%
Unidad Administrativa Especial Servicios Públicos Municipales	0	137	53	17	207	0	7	3	0	10	0	144	56	17	217	0	144	56	17	217	100%
TOTAL	0	6070	2318	4009	12397	43	368	123	165	699	43	6438	2441	4170	13096	40	5670	2051	3464	11225	86%


6. CONCLUSIONES

En la revisión del comportamiento de las solicitudes de necesidades de personal y la utilización de las certificaciones de las mismas, por parte de los organismos del Distrito, alcanzó una utilización real del 86%, lo que ubica al indicador dentro del rango medio de cumplimiento, según lo determinado en la Ficha Técnica de Formulación de Indicadores; lo anterior obedeció principalmente a la asignación de recursos a los proyectos de inversión a algunos organismos por parte del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, sin embargo, se observa que en el comportamiento de la utilización que solamente fue utilizado el 86% lo que significa que 1871 necesidades no fueron utilizadas, es decir que la medida de cobertura externa de contratación de prestadores de servicio para el año 2022, estuvo por debajo de lo esperado.

7. ACCIÓN DE MEJORA

Divulgar con los organismos el comportamiento del indicador, para que adelanten las acciones pertinentes de ajuste a la planeación, en cuanto a la proyección de las necesidades de personal se refiere.

Elaborar oficios a los organismos que estuvieron con un comportamiento de la utilización de las certificaciones de insuficiencias por debajo del nivel satisfactorio del indicador del plan de previsión con un porcentaje menor al noventa (90%) por ciento.

Elaborado por: Claudia Kytra Abadia Herrera	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 10/Enero /2023	Firma: 
Revisado por: Claudia Patricia Charria Rivera	Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano	Fecha: 10/Enero/2023	Firma: 