



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2023

Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional
Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano
Planeación Institucional
Subproceso Planeación del Talento Humano
Enero de 2023



Tabla de contenido

1.	Objetivo.....	4
2.	Alcance.....	4
3.	Marco Normativo	5
4.	Metodología Desarrollada.....	7
4.1	Análisis de Necesidades de Personal	7
4.2	Análisis Disponibilidad de Personal.....	8
4.3	Análisis Provisión y ocupación de Empleos:	11
4.4	Programación de medidas de cobertura para atender necesidades de personal.....	11
4.4.1	Provisión Definitiva de Empleos.....	12
4.4.2	Provisión Transitoria de Empleos	12
4.4.3	Racionalización de la planta	13
4.4.4	Ampliación de Planta y/o Creación de Plantas Temporales.....	13
4.4.5	Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal	14
5.	ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.
5.1.	Cuadro Consolidado de necesidades de personal por organismo vigencia 2023	15
5.2.	Consolidado general previsión de personal para la vigencia 2023	17

1. Objetivo

La Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano, del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional – DADII, ha fijado como propósito en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, tener organizado el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de los diferentes organismos de la administración, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos. Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gestión del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

2. Alcance

El Plan de Previsión de Talento Humano será de aplicación general para toda la planta de personal administrativo (no docente) de la Administración Distrital, incluida la planta administrada por la Secretaría de Educación y por tanto, sus medidas implicarán los empleos, organismos y dependencias de la entidad.



3. Marco Normativo

Como referente normativo se tienen las siguientes disposiciones:

- 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.

El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

El artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

El artículo 24, del derecho al encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los

cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

Artículo 31, numeral 4, de la conformación y uso de las listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

- Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones: Se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998, en aspectos relacionados con la figura del encargo, los concursos, la profesionalización del servidor público y los mecanismos de movilidad horizontal
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

(...)

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Concepto 164561 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública: Al servidor posesionado en periodo de prueba no se le podrá efectuar ningún



movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento

Circular Externa No 0007 De 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, respecto a los lineamientos sobre el alcance de la sentencia proferida por el h. consejo de estado - sala de lo contencioso administrativo, sección segunda subsección b, el 20 de mayo de 2021, radicado: 11001-03-25-000-2012-00795-00, frente al procedimiento de provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargos y nombramientos provisionales

4. Metodología Desarrollada.

El Plan de Previsión de Talento Humano se desarrolla a través de las siguientes etapas:

- Análisis de las necesidades de personal
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Análisis de la provisión y ocupación de empleos
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

4.1 Análisis de Necesidades de Personal

Consiste en el ejercicio que debe hacer la entidad para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar los planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Es importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada organismo.
- Las funciones y responsabilidades.
- La planta de personal de la entidad.
- Identificación de las necesidades de personal por organismo

Para el presente ejercicio, el análisis de las necesidades de personal que se requiere en cada uno de los organismos de la administración, se basó en la aplicación del

método cualitativo, el cual se fundamenta en la habilidad, experiencia o intuición de los servidores que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal, el cual arrojó los resultados presentes en el anexo 6.1.

En el proceso de identificación de las necesidades de personal por organismo, cada jefe, de manera individual o con su grupo de trabajo realizó el análisis, en términos de cantidad y calidad (perfiles) de lo requerido para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo en el ejercicio fiscal, considerando la planta de personal con que cuenta, el presupuesto aforado, las responsabilidades de estructura, los planes y proyectos aprobados para el mismo, con esta información proyectaron sus requerimientos.

Esta proyección, los organismos la reportan en el formato Necesidades de Personal por Organismo MEDE01.05.04. P008.F001 diseñado para tal fin. Información que es recepcionada en la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, subproceso de Planeación del Talento Humano, área encargada de consolidar los requerimientos de personal de toda la entidad, que para el año 2023, tiene como resultado una necesidad de 13.919 personas, discriminado por nivel de empleo como se observa en la Tabla No. 1, donde el mayor porcentaje de necesidad se ubica en el nivel profesional con el 46%.

Tabla 1
Cuadro resumen de necesidades de provisión de personal 2023

Nivel del Empleo	Reporte de necesidad	% de participación.
Profesional	6454	46%
Técnico	2660	19%
Asistencial	4805	35%
Total	13919	100%

4.2 Análisis Disponibilidad de Personal

En esta etapa la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano realiza un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, analizando la planta de personal con la que opera la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la capacidad instalada.

Tabla 2
Distribución de planta aprobada por clasificación del empleo

Clasificación del Empleo	Decreto 963/22
Elección Popular	1
Libre Nombramiento y Remoción	154
Período Fijo.	16
Carrera Administrativa	2824
Total	2995
Planta Docente	6378
Trabajadores Oficiales	301
Instituto Popular de Cultura	20
Total Planta Aprobada.	9694

La planta de personal de la Alcaldía de Santiago de Cali fue actualizada mediante Decretos Nos. 4112.010.20.0963 de diciembre 30 del 2022, en la cual se define 9694 empleos, de los cuales 6.378 son docentes o directivos docentes que pertenecen a la planta de carrera docente de la secretaría de educación y que prestan el servicio educativo, tal como se observa en la Tabla No. 2, por consiguiente la operación administrativa de la entidad se atiende con 3.316 cargos.

Es de anotar que con respecto al acto administrativo anterior, se observa una variación en la composición de la planta de la Secretaría de Educación, por cuanto, mediante Decreto 0938 del 24 de noviembre 2021, se suprimieron siete (07) empleos y se crearon tres (03) del nivel operativo, de igual manera con el Decreto 0963 del 2022, se suprimen dos (2) empleos del nivel Asistencial y se crea uno (1) del nivel Técnico, todos financiados con recursos del sistema general de participaciones del sector Educación, adscritos a la Secretaría de Educación Distrital de Santiago de Cali, así mismo en el Artículo 5 del Decreto 0963 del 2022, se observa una diferencia en la planta de trabajadores oficiales y personal asignado al instituto popular de cultura, por cuanto al momento de retiro del empleado no se genera vacante para proveer.

Tabla 3
Distribución de planta aprobada de carrera administrativa por nivel de empleo y fuente de financiación

Nivel del Empleo.	Planta Aprobada de Carrera Administrativa - Decreto					Participación %
	Departamento Administrativo de Desarrollo Administrativo e Innovación Institucional	Secretaría de Educación			Total Planta Carrera Administrativa	
		R. propios	R. propios	Ley 715		
Asesor	23			0	23	1%
Profesional	455	78	51	129	584	21%
Técnico	655	24	45	69	724	26%
Asistencia	372	26	1095	1121	1493	53%
Total	1505	128	1191	1319	2824	100%

Nota. Las plantas se presentan de acuerdo al organismo que las administra con fecha corte Dic 31/2022

En la tabla No. 3 de Distribución de planta aprobada de carrera administrativa por nivel de empleo y fuente de financiación se puede observar que la planta de empleos de carrera administrativa está compuesta por 2.824¹ empleos clasificados en los cuatro niveles jerárquicos, donde el 47% del total de la planta de carrera administrativa se encuentra asignada a la Secretaría de Educación, cuya planta de Secretaría de Educación el 90% es financiada con recursos del sistema general de participación Ley 715 para el sector educación.

El 53% del total de los empleos de carrera administrativa, se encuentran en el nivel asistencial, lo que equivale a 1.493 empleos, que, comparado con el nivel profesional, representa el 21%, evidenciando que el ente territorial no cuenta con una planta profesionalizada, situación que es considerada como una debilidad para la entidad.

Sumado a lo anterior, encontramos que en el Distrito en aras de fortalecer la operación y la misionalidad de la Secretaría de Movilidad, cuenta con dos (2) Plantas Temporales con un total de 150 de cargos del nivel técnico, Las cuales se prorrogaron para la vigencia 2023.

¹ De estos 1.319 cargos son administrados por la Secretaría de Educación y 1.505 por la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano.

4.3 Análisis Provisión y ocupación de Empleos²:

En este ítem se realiza el análisis de la provisión definitiva y ocupación de los empleos de carrera administrativa, es decir se analiza la proporción de empleos que cuentan con titular con derechos de carrera en relación con la cantidad de empleos aprobados por norma en la entidad, tipo de provisión y si se encuentran vacíos.

Tabla 4
Cuadro resumen de provisión y ocupación de empleos

Organismo que administra planta aprobada.	Empleos Aprobados	Provistos				Vacíos			Total empleos
		Titularidad	Encargos	Provisional.	Total.	Definitivo	Temporal.	Total	
Departamento Administrativo de Desarrollo de Innovación Institucional	1505	1045	64	263	1372	91	42	133	1505
Secretaría de Educación	1319	887	18	324	1229	62	28	90	1319
TOTAL	2824	1932	82	587	2601	153	70	223	2824
		68%	3%	21%	92%	5%	2%	8%	

Como se puede observar en la Tabla anterior, al cierre de la vigencia fiscal 2022, la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa fue del 92%, lo que representa 1.932 empleos de carrera que se encuentran provistos de manera definitiva 669 empleos se encuentran provistos de manera temporal, de los cuales el 12% se encuentran ocupados a través de la modalidad de encargo y el 88% de empleos de carrera administrativa se encuentran vacíos, que equivale a 223 empleos. El comportamiento de estos porcentajes obedecen en gran manera a la provisión definitiva de los cargos, como resultado de la aplicación de la convocatoria 437 de 2017.

4.4 Programación de medidas de cobertura para atender necesidades de personal

En esta fase se procede a definir las medidas prioritarias que la Administración debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2023, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades.

² Información de planta con corte al 31 de diciembre de 2022.

Es así que se fijan para la vigencia 2023, mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales, los cuales se presentan a continuación:

4.4.1 Provisión Definitiva de Empleos

El Plan Anual de Vacantes - MEDE01.05.04. P008.F006 para la vigencia 2023 contiene setecientos veinte (720) vacantes definitivas, las cuales están debidamente reportadas en la oferta pública de empleos de carrera administrativa OPEC, administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En la actual vigencia fiscal se continúa con el proceso de planeación para un nuevo proceso de selección, en el cual se ofertará el 30% para ascenso y 70% para proceso abierto de ingreso, conforme a la normatividad legal vigente.

Tabla No. 5
Cuadro resumen reporte de vacantes a SIMO

Nivel de Empleo	Ascenso	Abierto	Total
Asesor	2		2
profesional	74	4	78
Técnico	36	210	246
Asistencial	104	290	394
Total	216	504	720

Con corte al 31 de diciembre el 2022, del total de vacantes ofertadas de la convocatoria 437 de 2017, a la fecha se encuentra pendiente por proveer el 1%.

4.4.2 Provisión Transitoria de Empleos

Como medida de provisión transitoria para los empleos que se encuentran en estado vacío acorde con la normatividad legal vigente, será preferente la provisión mediante encargo con funcionarios de carrera administrativa.

Par tal efecto se entregará al Subproceso de Selección y Vinculación del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional y de la Secretaría de Educación el Formato de Requerimiento para Provisión de Personal - MEDE 01.05.04.P008.F003 donde se especifican las vacantes a proveer y la medida de cobertura definida.



Finalizado el proceso de provisión transitoria sin encontrar en la planta servidores de carrera administrativa con derecho preferencial a ocupar estos empleos o como segunda opción servidores de carrera administrativa con evaluación de desempeño laboral satisfactoria, se procederá como última opción a la provisión transitoria mediante nombramiento provisional.

4.4.3 Racionalización de la planta

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, lo anterior considerando los perfiles definidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente.

4.4.4 Ampliación de Planta y/o Creación de Plantas Temporales.

Respecto a la ampliación de la planta de Personal, al Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente mediante Acuerdo Municipal No. 0543 del 12 de Diciembre de 2022, "Por El Cual Se Crean La Unidad Administrativa Especial De Protección Animal-UAEPA y la Inspección de Policía Urbana de Protección Animal, de Santiago de Cali Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial Y De Servicios, y se Dictan Otras Disposiciones", a través del cual se establece que la planta será determinada por el Alcalde de acuerdo a los estudios técnicos y financieros.

En la vigencia fiscal 2021, de acuerdo al estudio técnico viabilizado al Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente se propone la creación inicial de una planta de cargos mínima de operación, considerando la limitación de los recursos, así:

Tabla 5
Cargos estudio técnico UEPA

Cantidad	Denominación del Empleo
1	Director Técnico
2	Profesionales Especializados
1	Inspector de Policía

Además, como medida transitoria y excepcional para solventar las necesidades presentadas principalmente por el organismo misional de la Secretaria de Movilidad,



mediante Decreto 4112.010.20.0904 de noviembre 12 de 2021 "Por el cual se prorrogan unos empleos de carácter temporal adscritos a la Secretaría de Movilidad de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali", se da continuidad a las dos (02) plantas temporales, las cuales constan de 150 empleos de agentes de tránsito (nivel técnico), ello enmarcado en la disponibilidad de recursos y considerando las razones permitidas para tales plantas

4.4.5 Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal

Para cubrir las necesidades y/o insuficiencias de personal y dar continuidad a la prestación de los servicios de los organismos del Distrito, considerando la limitación de los recursos financieros disponibles que permitan ampliar la planta de personal y permanente y, crear los empleos requeridos, se debe acudir a la utilización de la medida de cobertura externa a través de la aplicación de la figura de contratación de prestación de servicios, atemperándose a lo dispuesto en la normatividad vigente y al manual de contratación del Distrito.

Para adelantar la aplicación de esta medida, la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, expedirá Certificación de Insuficiencia de personal, previa solicitud de los organismos y análisis de la misma, la cual estará sujeta a lo que se disponga en el respectivo Decreto de delegación que emita el nominador y determinará la vigencia de la misma.

5. ANEXOS

5.1. Cuadro Consolidado de necesidades de personal por organismo vigencia 2023

No.	Organismo	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
1	Secretaría del Deporte y la Recreación	171	324	1197	1692
2	Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	221	57	48	326
3	Secretaría de Turismo	44	26	16	86
4	Secretaría de Seguridad y Justicia	671	273	479	1423
5	Secretaria de Salud Publica	525	159	257	941
6	Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana	244	49	112	405
7	Secretaría de Movilidad	208	134	610	952
8	Secretaría de Infraestructura	210	134	610	954
9	Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres	221	92	146	459
10	Secretaria de Gobierno + Despacho Alcalde + Comunicaciones	181	47	36	264
11	Secretaría de Educación	560	159	147	866
12	Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación	244	80	177	501
13	Secretaría de Desarrollo Económico	136	22	17	175
14	Secretaría de Cultura	246	207	149	602

No.	Organismo	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
15	Secretaría de Bienestar Social	557	244	165	966
16	Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	125	61	15	201
17	Departamento Administrativo de Planeación Municipal	298	48	81	427
18	Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	600	164	208	972
19	Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública	42	17	14	73
20	Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	338	170	128	636
21	Departamento Administrativo de Desarrollo E Innovación Institucional	131	45	47	223
22	Departamento Administrativo de Control Interno	62	6	8	76
23	Departamento Administrativo de Control Disciplinario	38	19	12	69
1	Departamento Administrativo de Contratación Pública	92	14	11	117
25	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	144	56	17	217
26	Unidad Administrativa Especial de Gestión De Bienes y Servicios	145	53	98	296
	TOTALES	6454	2660	4805	13919



5.2. Consolidado general previsión de personal para la vigencia 2023

No.	Organismo	NIVEL DEL EMPLEO.												Trabajador Oficial	Total planta + TO+IPC	Total Planta	Total Necesidades	Total Plan de Previsión.
		Asesor		Directivo		Profesional		Técnico		Asistencial		Total						
		Planta		Planta		Planta	Necesidad	Total	Planta	Necesidad	Total							
1	SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	1	4	10	171	181	3	324	327	21	1197	1218	98	137	39	1692	1731	
2	SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	0	4	16	221	237	3	57	60	5	48	53	0	28	28	326	354	
3	SECRETARÍA DE TURISMO	0	1	3	44	47	1	26	27	3	16	19	0	8	8	86	94	
4	SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	1	5	90	671	761	24	273	297	91	479	570	7	218	211	1423	1634	
5	SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA	2	7	75	525	600	89	159	248	40	257	297	21	234	213	941	1154	
6	SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CIUDADANA	1	4	5	244	249	1	49	50	2	112	114	0	13	13	405	418	
7	SECRETARÍA DE MOVILIDAD	0	5	31	208	239	629	134	763	6	610	616	7	678	671	952	1623	
8	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	0	3	9	210	219	3	134	137	5	610	615	38	58	20	954	974	
9	SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	0	3	5	221	226	1	92	93	4	146	150	1	14	13	459	472	
10	SECRETARÍA DE GOBIERNO + DESPACHO ALCALDE + COMUNICACIONES	21	6	8	181	189	2	47	49	19	36	55	0	56	56	264	320	
11	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	0	5	17	560	577	3	159	162	6	147	153	99	130	31	866	897	
12	SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN	1	27	7	244	251	3	80	83	17	177	194	0	55	55	501	556	
13	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	0	3	11	136	147	1	22	23	3	17	20	0	18	18	175	193	



Puro Corazón por Cali

No.	Organismo	NIVEL DEL EMPLEO.														Trabajador Oficial	Total planta + TO+IPC	Total Planta	Total Necesidades	Total Plan de Previsión.
		Asesor		Diretivo		Profesional		Técnico		Asistencial		Total								
		Planta		Planta		Necesidad	Total	Planta		Necesidad	Total	Planta		Necesidad	Total					
14	SECRETARÍA DE CULTURA	0	6	13	246	259	2	207	209	12	149	161	15	48	33	602	635			
15	SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	0	6	20	557	577	3	244	247	11	165	176	2	42	40	966	1006			
16	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INF. Y LAS COMUNICACIONES	0	4	12	125	137	3	61	64	4	15	19	0	23	23	201	224			
17	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	1	5	18	298	316	4	48	52	12	81	93	1	41	40	427	467			
18	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	3	10	26	600	626	7	164	171	29	208	237	0	75	75	972	1047			
19	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	9	3	11	42	17	14	17	31	4	14	18	0	41	41	73	114			
20	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	2	4	6	338	344	3	170	173	6	128	134	4	25	21	636	657			
21	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INN. INSTITUCIONAL	2	4	55	131	186	10	45	55	41	47	88	1	113	112	223	335			
22	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO	0	1	6	62	68	3	6	9	4	8	12	0	14	14	76	90			
23	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO	0	1	4	38	42	0	19	19	10	12	22	0	15	15	69	84			
1	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	0	4	2	92	94	0	14	14	5	11	16	0	11	11	117	128			
25	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES	0	1	9	144	153	6	56	62	12	17	29	5	33	28	217	245			
26	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	0	1	4	145	149	0	53	53	5	98	103	0	10	10	296	306			
	TOTALES	44	127	473	6454	6891	818	2660	3478	377	4805	5182	299	2138	1839	13919	15758			



Elaborado:	Cargo:	Fecha:	Firma:
Claudia Kytra Abadía Herrera	Profesional Universitario	Enero 03 de 2023	
Aprobado por:	Cargo:	Fecha:	Firma:
Claudia Patricia Charria	Subdirectora (E) de Gestión Estratégica del Talento Humano	Enero 03 de 2023	
Aprobado por:	Cargo:	Fecha:	Firma:
Claudia Patricia Marroquín Cano	Directora Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.	Enero 03 de 2023.	