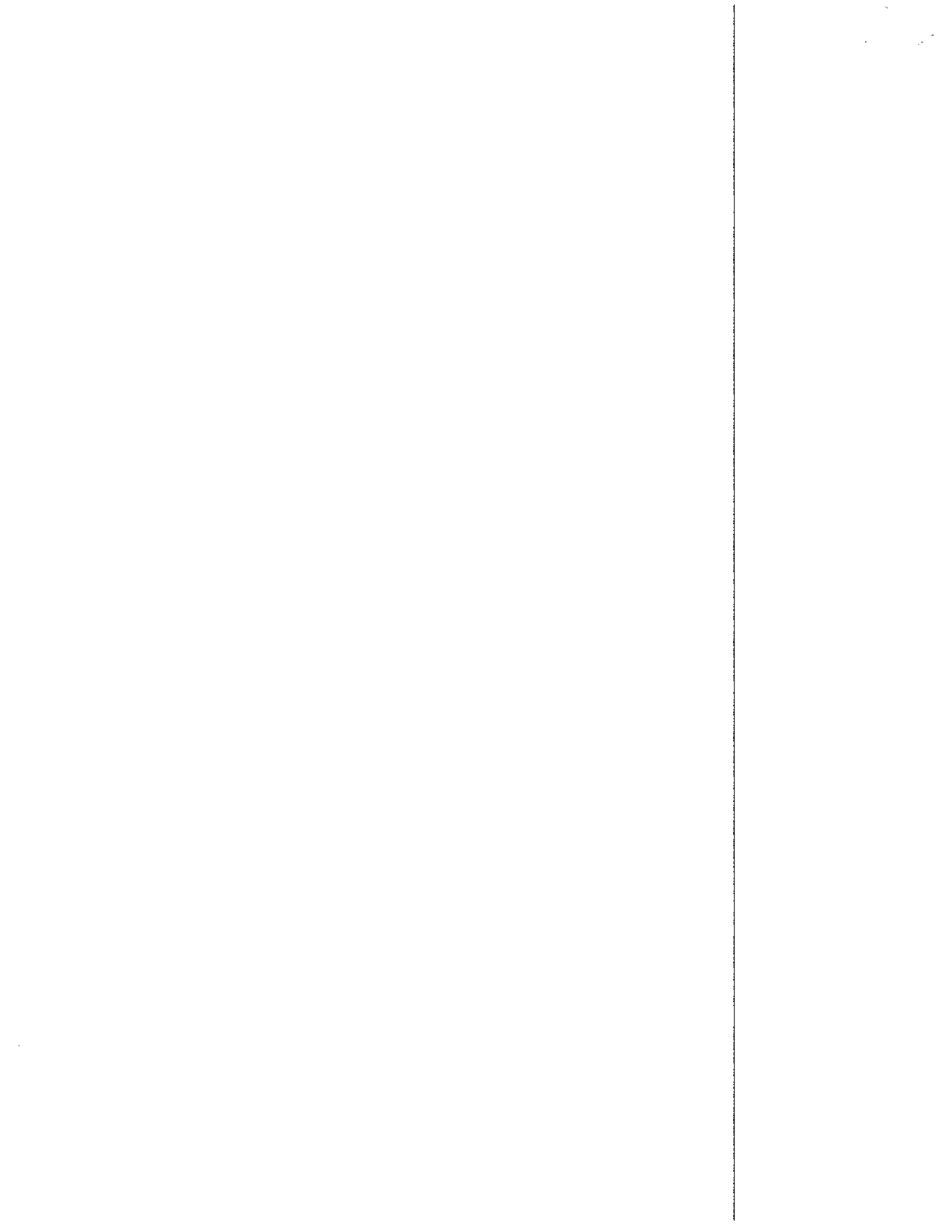




Plan de Previsión de Talento Humano 2020

Alcaldía de Santiago de Cali

Enero 2020

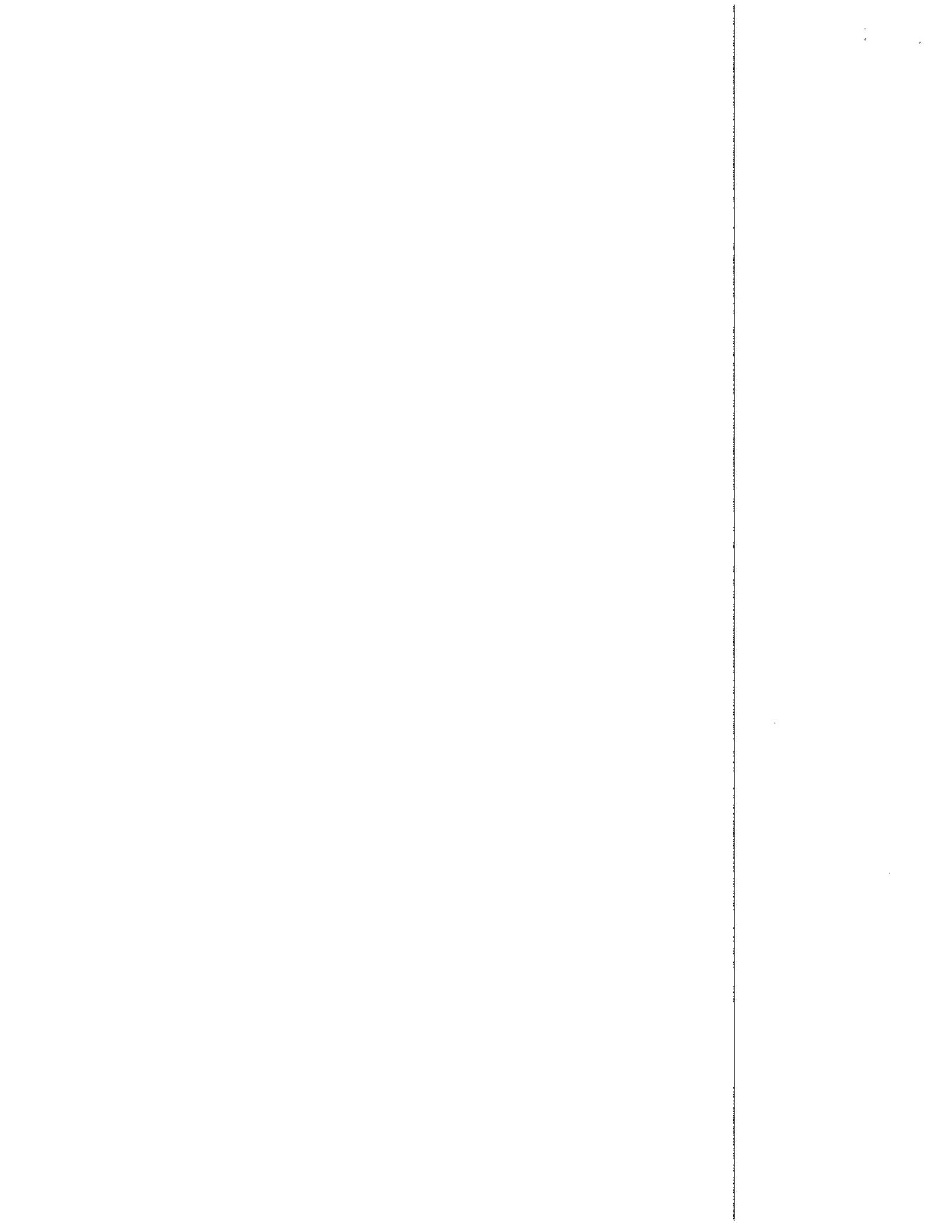




ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. OBJETIVO | 3 |
| 2. ALCANCE | 3 |
| 3. MARCO NORMATIVO | 3 |
| 4. METODOLOGIA DESARROLLADA | 4 |
| 4.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL | 4 |
| 4.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL | 5 |
| 4.3 ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS | 7 |
| 4.4 ANÁLISIS OCUPACIÓN DE EMPLEOS | 8 |
| 5 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA | 9 |
| 5.1 Provisión Definitiva de Empleos en Vacancia Definitiva Mediante Concurso de Méritos | 9 |
| 5.2 Provisión Transitoria de Empleos en Vacancia Definitiva Mediante Encargo | 10 |
| 5.3 Racionalización de la planta | 11 |
| 5.4 Creación de Plantas Temporales | 11 |
| 5.5 Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal | 11 |
| 6. ANEXOS | 12 |
| Anexo 1 Consolidado de necesidades de personal para la vigencia 2020 | 12 |
| Anexo 2 Consolidado cargas laborales | 13 |





1. OBJETIVO

La Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano, ha fijado como propósito en el marco de su 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 en toda la planta de personal no docente de la Administración Municipal 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.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

4. METODOLOGIA DESARROLLADA

El Plan de Previsión de Talento Humano se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

4.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Consiste en el ejercicio que deben 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

Cada jefe o director de organismo, debe realizar el análisis de la necesidad de personal requerido para operar en la vigencia siguiente, considerando la planta de personal con que cuenta, el presupuesto aforado, las responsabilidades de estructura, los planes y proyectos aprobados para el mismo; de este análisis deberá proyectar su requerimiento, en términos de cantidad y cualidad (perfiles).

Esta información es recepcionada en la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, área encargada de consolidar los requerimientos de personal de toda la entidad.

4.2 ANÁLISIS DE LA 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 el que opera la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la capacidad instalada.

Tenemos actualmente la planta de personal de la Alcaldía de Santiago de Cali, actualizada mediante el decreto 4112.010.20.0591 de 2019, la que asciende a 9.774 cargos, de los cuales 6.384 son docentes o directivos docentes pertenecen a la planta de carrera docente de la secretaria de educación, los cuales prestan el servicio educativo. La operación como tal de la entidad se atiende con 3.390 cargos.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Los 3.390 cargos según la naturaleza del empleo se encuentran clasificados de la siguiente manera:

| PLANTA APROBADA | |
|--|--------------|
| ELECCIÓN POPULAR | 1 |
| LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCION | 153 |
| PERIODO FIJO | 16 |
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 2828 |
| TRABAJADORES OFICIALES | 369 |
| DOCENTES -INSTITUTO POPULAR DE CULTURA | 23 |
| TOTAL | 3.390 |

La planta de empleos de carrera administrativa está compuesta por 2.828¹ empleos clasificados en los cuatro niveles jerárquicos:

| PLANTA APROBADA | |
|--------------------------------------|--------------|
| ASESOR - CARRERA ADMINISTRATIVA | 23 |
| PROFESIONAL - CARRERA ADMINISTRATIVA | 584 |
| TÉCNICO - CARRERA ADMINISTRATIVA | 719 |
| ASISTENCIAL - CARRERA ADMINISTRATIVA | 1502 |
| TOTAL, PLANTA CARRERA | 2.828 |

| PLANTA CARRERA APROBADA Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano | |
|--|--------------|
| ASESOR | 23 |
| PROFESIONAL | 453 |
| TÉCNICO | 657 |
| ASISTENCIAL | 375 |
| TOTAL | 1.508 |

¹ De estos 1.320 cargos son administrados por la Secretaría de Educación y 1.508 por la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

| PLANTA CARRERA APROBADA Secretaría de Educación | |
|--|--------------|
| ASESOR | 0 |
| PROFESIONAL | 131 |
| TÉCNICO | 62 |
| ASISTENCIAL | 1127 |
| TOTAL | 1.320 |

La planta de empleos se caracteriza por que el nivel profesional es el que menos plazas tiene, solamente se cuenta con 584, mientras el nivel asistencial cuenta con un número superior de plazas que asciende a 1502, es decir tres veces más, lo que impide contar con una planta de empleos profesionalizada y que se convierte en una gran debilidad para la entidad.

Así mismo la entidad cuenta en planta con 369 trabajadores oficiales y 23 empleos destinados a apoyar las actividades del Instituto Popular de Cultura.

Por otra parte, cuenta hasta el final de la vigencia 2019, se optó por la conformación de plantas temporales para dependencias con procesos o situaciones críticas como lo son la Secretaría de Movilidad y el Departamento Administrativo de Hacienda, con empleos del nivel profesional y técnico.

4.3 ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.

La provisión de los empleos de carrera administrativa para la planta de nivel central financiada con recursos del sistema general de participaciones Ley 715 administrada por la secretaria de educación esta provista en un 0%, mientras que la de las instituciones educativas esta provista en un 28%; para el caso de la planta financiada con recursos propios y administrada por el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, en total la planta esta provista en un 50%. De forma general tenemos que la provisión definitiva asciende al 39% de la planta, es decir 1.099 empleos de los 2.828 aprobados.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

SECRETARIA DE EDUCACIÓN – PLANTA NIVEL CENTRAL

| EMPLEOS APROBADOS | EMPLEOS PROVISTOS | | EMPLEOS EN VACANCIA | |
|-------------------|-------------------|----|---------------------|------|
| 128 | 0 | 0% | 128 | 100% |

SECRETARIA DE EDUCACIÓN – PLANTA INSTITUCIONES EDUCATIVAS

| EMPLEOS APROBADOS | EMPLEOS PROVISTOS | | EMPLEOS EN VACANCIA | |
|-------------------|-------------------|-----|---------------------|-----|
| 1192 | 339 | 28% | 853 | 72% |

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL – PLANTA NIVEL CENTRAL

| EMPLEOS APROBADOS | EMPLEOS PROVISTOS | | EMPLEOS EN VACANCIA | |
|-------------------|-------------------|-----|---------------------|-----|
| 1508 | 760 | 50% | 748 | 50% |

4.4 ANÁLISIS OCUPACIÓN DE EMPLEOS.

En cuanto a la ocupación de los empleos de carrera administrativa tenemos:

SECRETARIA DE EDUCACIÓN – PLANTA NIVEL CENTRAL

| EMPLEOS APROBADOS | EMPLEOS OCUPADOS | EMPLEOS VACIOS |
|-------------------|------------------|----------------|
| 128 | 87 | 41 |

SECRETARIA DE EDUCACIÓN – PLANTA INSTITUCIONES EDUCATIVAS

| EMPLEOS APROBADOS | EMPLEOS OCUPADOS | EMPLEOS VACIOS |
|-------------------|------------------|----------------|
| 1192 | 873 | 108 |



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL- PLANTA NIVEL CENTRAL

| EMPLEOS APROBADOS | EMPLEOS OCUPADOS | EMPLEOS VACIOS |
|-------------------|------------------|----------------|
| 1508 | 1348 | 160 |

En 2019, la entidad contrató estudio de cargas laborales, las cuales se proyectaron bajo la óptica de Cali Distrito Especial, a la fecha se están realizando ajustes a las mismas, sin embargo, se tiene como resultado parcial de las cargas que las necesidades de personal de la entidad para funcionar de manera óptima ascienden a 13.965² (ver anexo 1), cifra muy similar al resultado arrojado al consolidar los requerimientos de cada organismo, entregados en el formato de necesidades de personal, el cual fue 13.943 (ver anexo 2). Al contrastar la disponibilidad actual de personal, así como todos estos datos, quedó evidenciado que la entidad presenta déficit de personal al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades y responsabilidades asignadas.

5 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

En esta fase se procede a definir el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2020, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades. Por, tanto se fijan para la vigencia como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales las siguientes medidas:

5.1 Provisión Definitiva de Empleos en Vacancia Definitiva Mediante Concurso de Méritos

Para la vigencia 2020, se espera la provisión por mérito de las 1.664 vacantes definitivas reportadas a la Comisión Nacional del servicio Civil-CNSC. Esto con las listas de elegibles producto del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 437 de 2017.

² En esta cifra no se incluyen los trabajadores oficiales que son decreto de actualización de planta (369)
Centro Administrativo Municipal (CAM) Avenida 2 Norte #10-70
Cali - Valle del Cauca - Colombia
www.cali.gov.co



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Esta provisión definitiva se verá complementada a su vez, con el uso de las listas de elegibles que queden con elegibles disponibles, dado que su vigencia es de dos años; luego se deberán suplir las vacantes definitivas que se generaron después del reporte para la convocatoria 437 de 2017, que por tanto no están en concurso y las que se vayan generando, hasta agotamiento de las mismas, todo ello consecuentemente con los perfiles ofertados.

Igualmente se programará la provisión de los nuevos empleos en vacancia definitiva de la entidad, identificándolos en el Plan Anual de Vacantes - MEDE01.05.04.18. P08.F06.

5.2 Provisión Transitoria de Empleos en Vacancia Definitiva Mediante Encargo

Una vez agotadas las listas de elegibles o en los casos de vacantes definitivas para las cuales no se haya ofertado el perfil, a pesar de existir elegibles en lista para estos empleos, se procederá con la provisión mediante encargo para los 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 - MEDE01.05.04.18. P08.F03 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.



5.3 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 sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso en el marco de la Convocatoria 437 de 2017 y los perfiles definidos en el manual de funciones y competencias labores vigente.

5.4 Creación de Plantas Temporales

Como medida transitoria y excepcional para solventar las necesidades presentadas, se procederá a la creación de plantas temporales, ello enmarcado en la disponibilidad de recursos y considerando las razones permitidas para tales plantas.

5.5 Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal

Para cubrir las necesidades de personal faltantes y dar continuidad a la prestación de los servicios y dada la imposibilidad financiera de ampliar definitivamente la planta de personal y crear los empleos requeridos, se acudirá a la figura de contratación de prestadores de servicio, para esto la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano expedirá dicha certificación, previa solicitud de los organismos y análisis de la solicitud. Conforme a las delegaciones otorgadas por el nominador de la entidad cada jefe, director o secretario de organismo procederá a la respectiva provisión prestación de servicios.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI



6. ANEXOS

Anexo 1 Consolidado de necesidades de personal para la vigencia 2020.

| No. | ORGANISMO | DIRECTIVO | | ASesor | | PROFESIONAL | | TECNICO | | ASISTENCIAL | | TRABAJADOR OFICIAL | IPC | TOTAL PLANTA | TOTAL NECESIDADES | TOTAL PROVISIÓN | TOTAL PROVISIÓN SIN OFICIALES | |
|-----|---|-----------|-----------|--------|-----------|-------------|-----------|---------|-----------|-------------|-----------|--------------------|-----|--------------|-------------------|-----------------|-------------------------------|-------|
| | | PLANTA | NECESIDAD | PLANTA | NECESIDAD | TOTAL | NECESIDAD | PLANTA | NECESIDAD | PLANTA | NECESIDAD | | | | | | | TOTAL |
| 1 | SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESPACHO ALCALDE | 6 | 70 | 0 | 86 | 104 | 15 | 15 | 34 | 17 | 34 | 2 | 0 | 54 | 127 | 181 | 179 | |
| 2 | SECRETARIA DEL DEPORTE Y LA RECREACION | 4 | 1 | 0 | 599 | 609 | 4 | 324 | 328 | 20 | 1788 | 104 | 0 | 143 | 2111 | 2254 | 2150 | |
| 3 | SECRETARIA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT | 4 | 0 | 0 | 84 | 104 | 5 | 29 | 34 | 5 | 33 | 0 | 0 | 35 | 145 | 181 | 181 | |
| 4 | SECRETARIA DE TURISMO | 1 | 1 | 0 | 37 | 43 | 8 | 8 | 8 | 2 | 15 | 0 | 0 | 10 | 64 | 74 | 74 | |
| 5 | SECRETARIA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA | 5 | 0 | 0 | 311 | 405 | 21 | 110 | 132 | 97 | 31 | 128 | 15 | 0 | 284 | 451 | 686 | 670 |
| 6 | SECRETARIA DE SALUD PUBLICA | 7 | 3 | 0 | 568 | 646 | 89 | 258 | 347 | 44 | 251 | 292 | 22 | 0 | 240 | 1077 | 1255 | |
| 7 | SECRETARIA DE PAZ Y CULTURA CIUDADANA | 4 | 1 | 0 | 138 | 170 | 481 | 286 | 767 | 5 | 27 | 32 | 6 | 0 | 529 | 982 | 974 | |
| 8 | SECRETARIA DE MONIDAD | 3 | 0 | 0 | 145 | 154 | 4 | 263 | 267 | 5 | 672 | 60 | 0 | 81 | 1050 | 1161 | 1101 | |
| 9 | SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA | 3 | 0 | 0 | 181 | 186 | 1 | 73 | 74 | 4 | 50 | 54 | 0 | 0 | 13 | 307 | 320 | |
| 10 | SECRETARIA DE GESTION DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES | 3 | 0 | 0 | 300 | 443 | 65 | 75 | 140 | 1154 | 140 | 1774 | 120 | 23 | 1493 | 2005 | 1886 | |
| 11 | SECRETARIA DE EDUCACION | 5 | 1 | 0 | 112 | 121 | 3 | 51 | 54 | 17 | 122 | 139 | 1 | 0 | 58 | 235 | 343 | |
| 12 | SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION | 27 | 1 | 0 | 70 | 80 | 16 | 16 | 16 | 2 | 5 | 7 | 0 | 0 | 15 | 91 | 106 | |
| 13 | SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO | 3 | 0 | 0 | 97 | 108 | 2 | 177 | 129 | 15 | 177 | 19 | 0 | 59 | 401 | 456 | 435 | |
| 14 | SECRETARIA DE CULTURA | 6 | 0 | 0 | 317 | 333 | 2 | 142 | 144 | 11 | 154 | 165 | 4 | 0 | 39 | 613 | 648 | |
| 15 | SECRETARIA DE BIENESTAR SOCIAL | 8 | 0 | 0 | 134 | 147 | 2 | 29 | 31 | 3 | 12 | 15 | 0 | 0 | 22 | 175 | 197 | |
| 16 | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y ASOCIACIONES | 4 | 0 | 0 | 259 | 278 | 5 | 29 | 34 | 12 | 44 | 56 | 1 | 0 | 43 | 332 | 375 | |
| 17 | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION MUNICIPAL | 5 | 1 | 0 | 783 | 783 | 9 | 315 | 328 | 29 | 29 | 58 | 0 | 0 | 84 | 1089 | 1183 | |
| 18 | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL | 10 | 4 | 0 | 59 | 70 | 0 | 26 | 26 | 4 | 20 | 24 | 0 | 0 | 25 | 305 | 330 | |
| 19 | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTION JURIDICA PUBLICA | 3 | 7 | 0 | 465 | 268 | 1 | 141 | 143 | 6 | 193 | 201 | 5 | 0 | 74 | 603 | 622 | |
| 20 | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTION DEL MEDIO AMBIENTE | 4 | 0 | 0 | 127 | 165 | 13 | 41 | 54 | 38 | 64 | 102 | 1 | 0 | 94 | 237 | 325 | |
| 21 | INSTITUCIONAL | 1 | 0 | 0 | 37 | 43 | 3 | 3 | 6 | 4 | 6 | 10 | 0 | 0 | 14 | 45 | 60 | |
| 22 | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO | 1 | 0 | 0 | 41 | 45 | 1 | 13 | 14 | 8 | 14 | 0 | 0 | 0 | 14 | 60 | 74 | |
| 23 | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO | 4 | 1 | 0 | 110 | 113 | 0 | 16 | 16 | 5 | 10 | 15 | 0 | 0 | 13 | 136 | 149 | |
| 24 | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACION PUBLICA | 1 | 1 | 0 | 97 | 103 | 6 | 52 | 52 | 3 | 15 | 18 | 0 | 0 | 11 | 184 | 175 | |
| 25 | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PUBLICOS MUNICIPALES | 1 | 0 | 0 | 64 | 74 | 4 | 32 | 36 | 14 | 48 | 62 | 7 | 0 | 36 | 144 | 180 | |
| 26 | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION DE BIENES Y SERVICIOS | 127 | 43 | 7 | 5690 | 5690 | 719 | 2440 | 3199 | 1507 | 3147 | 4854 | 369 | 23 | 3380 | 4022 | 4412 | |



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

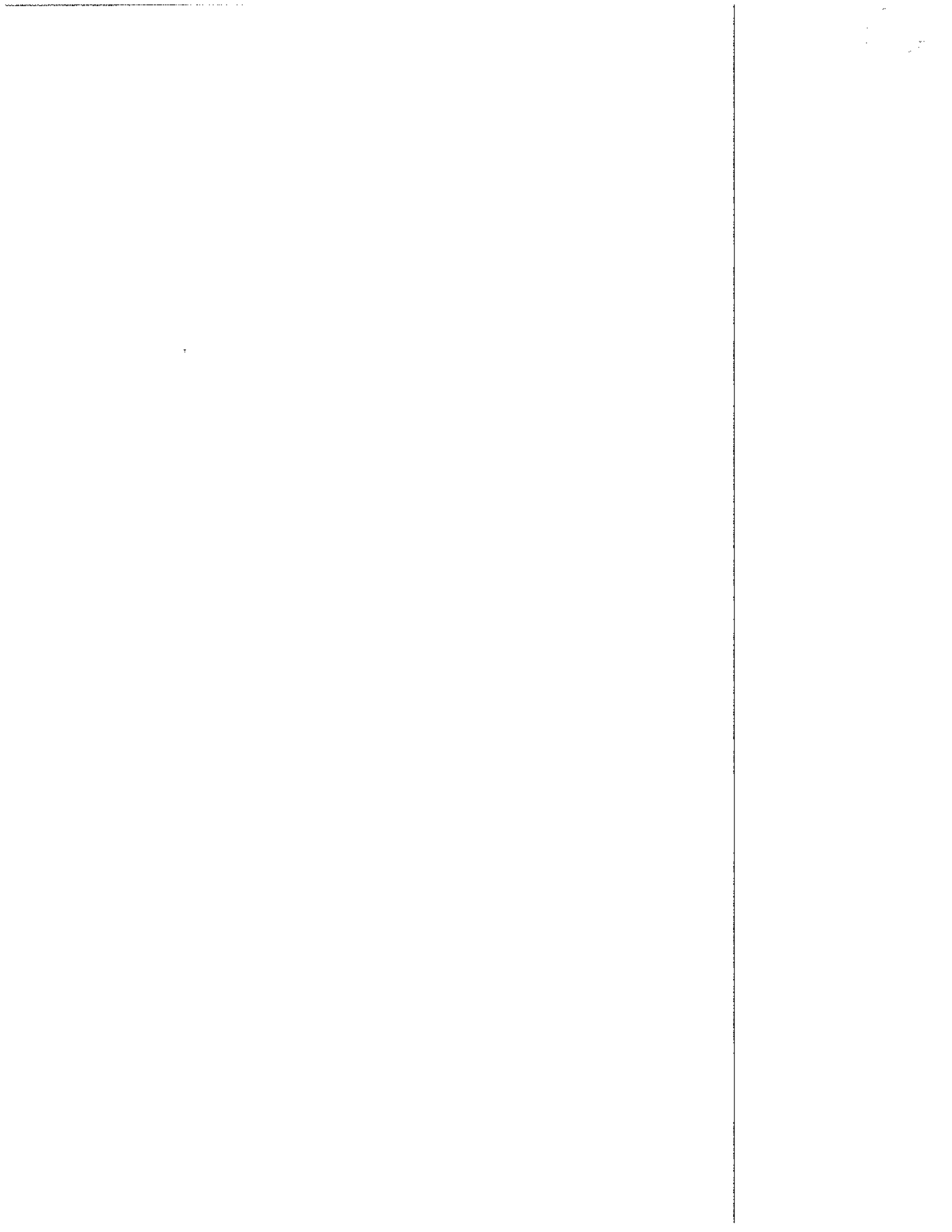
Anexo 2 Consolidado cargas laborales.

| ORGANISMO | DIRECTIVO | ASESOR | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | TÉCNICO | ASISTENCIAL | TOTAL |
|--|-----------|--------|---------------------------|---------------------------|---------|-------------|-------|
| Secretaría de Turismo | 1 | 1 | | 43 | 8 | 21 | 74 |
| Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno | 1 | 0 | 3 | 42 | 14 | 14 | 74 |
| Departamento Administrativo de Planeación Municipal | 5 | 1 | 56 | 220 | 34 | 56 | 374 |
| Secretaría de Infraestructura | 3 | 0 | 61 | 94 | 267 | 677 | 1102 |
| Secretaría de Seguridad y Justicia | 5 | 0 | 12 | 391 | 143 | 122 | 673 |
| Secretaría de Bienestar Social | 5 | 0 | 54 | 279 | 144 | 169 | 652 |
| Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales (UAESPIM) | 1 | 1 | 23 | 107 | 52 | 18 | 202 |
| Departamento Administrativo de Contratación Pública | 4 | 1 | 43 | 75 | 16 | 15 | 154 |
| Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios (Administración de Bienes Muebles y Automotores) | 1 | 0 | 1 | 73 | 52 | 53 | 180 |
| Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública | 3 | 7 | 10 | 60 | 26 | 24 | 130 |
| Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional | 4 | 0 | 26 | 166 | 59 | 102 | 357 |
| Departamento Administrativo de Hacienda Municipal | 10 | 4 | 38 | 745 | 328 | 58 | 1183 |
| Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana | 27 | 1 | 4 | 189 | 80 | 142 | 443 |
| Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres | 3 | 0 | 29 | 157 | 74 | 64 | 317 |
| Secretaría de Movilidad | 5 | 0 | 17 | 153 | 767 | 32 | 974 |
| Secretaría de Deporte y la Recreación | 4 | 1 | 4 | 606 | 327 | 1319 | 2261 |
| Secretaría de Vivienda Social y Hábitat | 4 | 0 | 3 | 104 | 34 | 39 | 184 |
| Departamento Administrativo de Control Interno | 1 | 0 | 0 | 51 | 29 | 3 | 84 |
| Secretaría de Cultura | 5 | 0 | 11 | 97 | 129 | 192 | 435 |
| Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana | 4 | 1 | 19 | 102 | 4 | 17 | 147 |
| Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones | 4 | 0 | 34 | 113 | 91 | 15 | 197 |
| Secretaría de Salud Pública | 7 | 3 | 133 | 523 | 347 | 292 | 1305 |
| Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente | 8 | 5 | 93 | 272 | 264 | 162 | 794 |
| Secretaría de Educación | | | | | | | 1491 |
| Secretaría de Desarrollo Económico | 3 | 0 | 23 | 60 | 16 | 4 | 106 |
| Secretaría de Gobierno + Despacho Alcalde | 6 | 20 | 9 | 106 | 15 | 34 | 192 |
| | | | | | | TOTAL | 13965 |

Centro Administrativo Municipal (CAM) Avenida 2 Norte #10-70

Cali – Valle del Cauca – Colombia

www.cali.gov.co





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

| | | | |
|--|--|-----------------------|------------|
| Elaborado por: Loreña Escandón Guarnizo | Cargo: Profesional Universitario | Fecha: 29/Ene/2020 | Firma: |
| Luisa Fernanda Trujillo Caicedo | Profesional Universitario | | |
| Aprobado por: Rafael Fernando Muñoz Cerón | Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano | Fecha: 29/Ene/2020 | Firma: |
| Aprobado por: Claudia Patricia Marroquín Cano | Cargo: Director de Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional | Fecha: 29/Ene/2020 | Firma: |

4 1 4 2 1 2 3