



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Plan de Previsión de Talento Humano

Vigencia 2021

Alcaldía de Santiago de Cali

Enero 2021

ca



Contenido

1. OBJETIVO	1
2. ALCANCE	1
3. MARCO NORMATIVO	1
4. METODOLOGÍA DESARROLLADA	4
4.1 Análisis de Necesidades de Personal	4
4.2 Análisis Disponibilidad de Personal	5
4.3 Análisis Provisión de Empleos	7
4.4 Análisis Ocupación de Empleos	9
5. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	9
5.1 Provisión Definitiva de Empleos	10
5.2 Provisión Transitoria	10
5.3 Racionalización de la planta	11
5.4 Creación de Plantas Temporales	11
5.5 Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal	12
6. ANEXOS	13
6.1 Consolidado de necesidades de personal para la vigencia 2021	13
6.2 Consolidado previsión de personal para la vigencia 2021	14



1. OBJETIVO

La Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano, 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



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

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

ca



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.

- 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.

4. METODOLOGÍA 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 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

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



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal, el cual arroja 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 MEDE01.05.04.18.P08.F01 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.

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 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 9.741 cargos, de los cuales 6.378 son docentes o directivos docentes pertenecen a la planta de carrera docente de la secretaría de educación, los cuales prestan el servicio educativo. La operación como tal de la entidad se atiende con 3.363 cargos.

Los 3.363 cargos según la naturaleza del empleo se encuentran clasificados de la siguiente manera:



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

PLANTA APROBADA	
ELECCIÓN POPULAR	1
LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCION	154
PERIODO FIJO	16
CARRERA ADMINISTRATIVA	2825
TRABAJADORES OFICIALES	344
DOCENTES -INSTITUTO POPULAR DE CULTURA	23
TOTAL	3.363

La planta de empleos de carrera administrativa está compuesta por 2.825¹ empleos clasificados en los cuatro niveles jerárquicos:

PLANTA APROBADA	
ASESOR - CARRERA ADMINISTRATIVA	23
PROFESIONAL - CARRERA ADMINISTRATIVA	586
TÉCNICO - CARRERA ADMINISTRATIVA	717
ASISTENCIAL - CARRERA ADMINISTRATIVA	1499
TOTAL, PLANTA CARRERA	2.825

PLANTA CARRERA APROBADA Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano	
ASESOR	23
PROFESIONAL	455
TÉCNICO	655
ASISTENCIAL	372
TOTAL	1.505

¹ De estos 1.320 cargos son administrados por la Secretaría de Educación y 1.505 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 entidad cuenta en planta con 344 trabajadores oficiales y 23 empleos destinados a apoyar las actividades del Instituto Popular de Cultura-IPC; la actual planta se caracteriza por tener concentración en el nivel asistencial con 1.499 plazas, que, en comparación con el nivel profesional, representa apenas una tercera parte, con 586 plazas, situación que impide contar con una planta de empleos profesionalizada y que se convierte en una gran debilidad para la entidad.

Por otra parte, en los últimos años se debió reforzar las dependencias con procesos o situaciones críticas, como lo es la Secretaría de Movilidad, con la creación de plantas temporales; en la vigencia 2020 se optó por dar continuidad a la prórroga de las dos (02) plantas temporales de Agente de Tránsito (empleo del nivel técnico).

4.3 Análisis Provisión de Empleos².

De forma general tenemos, que la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa para la planta de nivel central, pasó del 39% al 73%, es decir 2.064 empleos de los 2.825 aprobados cuentan con titular de carrera administrativa, esto como resultado de la pasada convocatoria 437 de 2017.

Revisando, el detalle de la planta, tenemos la planta financiada con recursos del sistema general de participaciones Ley 715 administrada por la secretaría de educación está por

² Información de planta con corte al 31 de diciembre de 2020.



4.4 Análisis Ocupación de Empleos³.

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

SECRETARIA DE EDUCACIÓN – PLANTA NIVEL CENTRAL

EMPLEOS APROBADOS	EMPLEOS OCUPADOS	EMPLEOS VACÍOS
128	113	15

SECRETARIA DE EDUCACIÓN – PLANTA INSTITUCIONES EDUCATIVAS

EMPLEOS APROBADOS	EMPLEOS OCUPADOS	EMPLEOS VACÍOS
1192	1160	32

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL – PLANTA NIVEL CENTRAL

EMPLEOS APROBADOS	EMPLEOS OCUPADOS	EMPLEOS VACÍOS
1505	1417	88

5 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

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 2021, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades.

³ Información de planta con corte al 31 de diciembre de 2020.

ca



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

Para la vigencia 2021, se avanzó en la provisión de las 1.659⁴ 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. En el desarrollo del proceso de selección fueron declarados desiertos cinco (05) empleos – 443 vacantes, lo que significa que finalmente solo se logrará proveer 1216 vacantes de la 1659 ofertadas.

Al finalizar la vigencia 2020, el avance de esta convocatoria alcanzaba el 92%, con 1121 vacantes provistas, las 443 vacantes declaradas desiertas, se incluyen el Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2021 y las solicitudes de provisión transitoria.

Esta provisión definitiva se verá complementada a su vez, con el uso de las listas de elegibles que queden útiles (dado que su vigencia es de dos años), para suplir las vacantes definitivas que se generaron después de la convocatoria 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

Una vez agotadas las listas de elegibles o en los casos de vacantes definitivas para las cuales no se haya ofertado el perfil, se procederá con la provisión mediante encargo para los funcionarios de carrera administrativa.

⁴ Total vacantes ofertadas por el distrito: 712 de DADII, 947 de SE y 5 del Concejo, para un total de 1664 vacantes.
Centro Administrativo Municipal (CAM) Avenida 2 Norte #10-70
Cali – Valle del Cauca – Colombia
www.cali.gov.co

ca



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 desempeñados por funcionarios en periodo de prueba resultado 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 principalmente por el organismo misional, Secretaría de Movilidad, se procedió a la continuidad de las dos (02) plantas temporales las cuales constan de 150 empleos de agentes de tránsito, 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

6.1 Consolidado de necesidades de personal por organismo vigencia 2021.

No.	ORGANISMO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
		NECESIDAD	NECESIDAD	NECESIDAD	NECESIDADES
1	SECRETARIA DE GOBIERNO + DESPACHO ALCALDE	119	36	18	173
2	SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	598	324	1195	2117
3	SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	149	52	59	260
4	SECRETARÍA DE TURISMO	23	20	16	59
5	SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	440	194	461	1095
6	SECRETARIA DE SALUD PUBLICA	470	173	252	895
7	SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CUIDADANA	134	28	39	201
8	SECRETARÍA DE MOVILIDAD	175	154	45	374
9	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	175	264	610	1049
10	SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y D.	176	73	79	328
11	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	282	91	105	478
12	SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN	249	83	169	501
13	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	139	18	12	169
14	SECRETARÍA DE CULTURA	174	99	175	448
15	SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	359	173	165	697
16	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INF. Y LAS COM.	135	55	12	202
17	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	292	47	58	397
18	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	542	167	186	895
19	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	42	14	16	72
20	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	238	111	121	470
21	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE DESARROLLO E INN. INSTITUCIONAL	126	33	61	220
22	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE CONTROL INTERNO	43	3	6	52
23	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO	33	17	12	62
24	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	81	17	11	109
25	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PUBLICOS MPALES	118	50	19	187
26	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION DE BIENES Y S.	97	34	71	202
	TOTALES	5409	2330	3973	11712



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

6.2 Consolidado general previsión de personal para la vigencia 2021.

No.	ORGANISMO	DIRECTIVO				ASESOR			PROFESIONAL			TECNICO			ASISTENCIAL			TRABAJADOR OFICIAL-IPC	TOTAL PLANTA	TOTAL NECESIDADES	TOTAL PROVISIÓN
		PLANTA	PLANTA	NECESIDAD	TOTAL	PLANTA	NECESIDAD	TOTAL	PLANTA	NECESIDAD	TOTAL	PLANTA	NECESIDAD	TOTAL	PLANTA	NECESIDAD	TOTAL				
1	SECRETARÍA DE GOBIERNO + DESPACHO ALCALDE	6	21	0	21	9	119	128	1	36	37	18	18	36	2	57	173	230			
2	SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	4	1	0	1	8	598	606	3	324	327	21	1195	1216	104	141	2117	2258			
3	SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	4	0	0	0	17	149	166	3	52	55	5	59	64	0	29	260	269			
4	SECRETARÍA DE TURISMO	1	0	0	0	5	23	28	1	20	21	2	16	18	0	9	59	68			
5	SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	5	1	0	1	90	440	530	24	194	218	93	461	554	15	228	1095	1323			
6	SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA	7	3	0	3	78	470	548	88	173	261	43	252	295	22	241	895	1136			
7	SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CIUDADANA	4	1	0	1	5	134	139	1	28	29	2	39	41	1	14	201	215			
8	SECRETARÍA DE MOVILIDAD	5	0	0	0	32	175	207	630	154	784	7	45	52	7	681	374	1055			
9	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	3	0	0	0	10	175	185	3	264	267	5	610	615	65	86	1049	1135			
10	SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RESGO DE EMERGENCIAS Y D.	3	0	0	0	5	176	181	1	73	74	4	79	83	1	14	328	342			
11	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	5	1	0	1	16	282	298	3	91	94	7	105	112	137	169	478	647			
12	SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN	27		0	0	7	249	256	3	83	86	13	169	182	1	51	501	552			
13	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	3	0	0	0	8	139	147	1	18	19	4	12	16	0	16	169	185			
14	SECRETARÍA DE CULTURA	6		0	0	12	174	186	2	99	101	14	175	189	20	54	448	502			
15	SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	6	0	0	0	20	359	379	3	173	176	10	165	175	4	43	697	740			
16	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INF. Y LAS COM.	4	0	0	0	12	135	147	3	55	58	3	12	15	0	22	202	224			
17	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	5	1	0	1	19	292	311	4	47	51	11	58	69	1	41	397	438			
18	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	10	3	0	3	30	542	572	8	167	175	31	186	217		82	895	977			
19	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	3	10	0	10	13	42	55	0	14	14	4	16	20		30	72	102			
20	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO A.	4	1	0	1	6	238	244	3	111	114	6	121	127	5	25	470	495			
21	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE DESARROLLO E INI. INST.	4	1	0	1	44	126	170	11	33	44	38	61	99	1	99	220	319			
22	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE CONTROL INTERNO	1	0	0	0	6	43	49	2	3	5	4	6	10		13	52	65			
23	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO	1	0	0	0	4	33	37	0	17	17	9	12	21		14	62	76			
24	DEPARTAMENTO ADMITIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	4	0	0	0	3	81	84	1	17	18	5	11	16		13	109	122			
25	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS M.	1	0	0	0	4	118	122	0	50	50	4	19	23		9	187	196			
26	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE BIENES Y S.	1	0	0	0	10	97	107	6	34	40	14	71	85	6	37	202	239			
	TOTALES	127	44	0	44	473	5409	5882	805	2330	3135	377	3973	4350	392	2218	11712	13930			

Centro Administrativo Municipal (CAM) Avenida 2 Norte #10-70
Cali – Valle del Cauca – Colombia
www.cali.gov.co

ca



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Elaborado por: Claudia Patricia Charria Rivera Luisa Fernanda Trujillo Caicedo	Cargo: Profesional Universitario Técnico Operativo	Fecha: 20/Ene/2021	Firma:
			Firma: Luisa fda trujillo.
Aprobado por: Rafael Fernando Muñoz Cerón	Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano	Fecha: 25/Ene/2021	Firma:
Aprobado por: Claudia Patricia Marroquín Cano	Cargo: Director de Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	Fecha: 29/Ene/2021	Firma: