



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Plan de Previsión de Talento Humano Vigencia 2022

Alcaldía de Santiago de Cali
Enero 05 de 2022

Contenido

1. OBJETIVO.....	2
2. ALCANCE	2
3. MARCO NORMATIVO	2
4. METODOLOGÍA DESARROLLADA.....	4
4.1 Análisis de Necesidades de Personal	4
4.2 Análisis Disponibilidad de Personal.....	6
4.3 Análisis Provisión de Empleos.	8
4.4 Análisis Ocupación de Empleos.	8
5 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	9
5.1 Provisión Definitiva de Empleos	9
5.2 Provisión Transitoria.....	10
5.3 Racionalización de la planta	10
5.4 Creación de Plantas Temporales	11
5.5 Expedición de Certificación de Insuficiencia de Personal.....	11
6. ANEXOS.....	13
6.1 Consolidado de necesidades de personal para la vigencia 2022.....	13
6.2 Consolidado previsión de personal para la vigencia 2022.....	14

Puro
Corazón
por Cali



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

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 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 sea 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 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 que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal, el cual arroja los resultados presentados 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, la reportan los organismos en el formato Necesidades de Personal por Organismo MEDE01.05.04.P008.F001, registros que son el soporte para el consolidado de necesidades de personal por organismo de que trata el anexo 6.1; Esta información 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 2022, tiene como resultado una necesidad de 12.397 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 49%.

Tabla 1.

Cuadro resumen de necesidades de provisión de personal 2022

Nivel del Empleo	Reporte de necesidad	% de participación.
Profesional	6070	49%
Técnico	2318	19%
Asistencial	4009	32%
Total	12397	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 el que opera la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la capacidad instalada.

Tabla No. 2
Distribución de planta aprobada por clasificación del empleo.

Naturaleza del Empleo	Decreto 4112.010.20.0331 y 4112.010.20.0938 de 2021
Elección Popular	1
Libre Nombramiento y Remoción	155
Periodo Fijo.	16
Carrera Administrativa	2825
Total	2997
Planta Docente	6378
Trabajadores Oficiales	333
Instituto Popular de Cultura	20
Total Planta Aprobada.	9727

La planta de personal de la Alcaldía de Santiago de Cali, fue actualizada mediante Decretos Nos. 4112.010.20.0331 de mayo 31 del 2021 y 4112.010.20.938 del 24 de noviembre del 2021, en los que se definieron 9.727 cargos, 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. Es así que la operación administrativa del Distrito se atiende con 3.349 cargos.

Es de anotar que, respecto al acto administrativo anterior, se observa una variación en la composición de la planta de la Secretaría de Educación, Consecuencia de la supresión de la planta administrativa asignada a las Instituciones Educativas, de seis(6) cargos que correspondían a las áreas de la salud, Director Núcleo y Supervisores, a su vez se crearon seis (6) cargos de nivel técnico, conforme a lo establecido en el Artículo 5 del

Decreto 3020 del 2002, Adicionalmente se presenta diferencia en la planta de trabajadores oficiales y a los correspondientes al Instituto Popular de Cultura, debido a que, al momento del retiro de un empleado, cualquiera que sea la causal, esta no genera vacante para proveer nuevamente.

Tabla No 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 331 y 938 de 2021					Total Planta Carrera Activa	Participación %
	Dpto. Administrativo de Desarrollo Administrativo e Innovac. Institucional	Secretaría de Educación			Total		
		R. propios	R. propios	Ley 715			
Asesor	23			0	23	1%	
Profesional	455	78	53	131	586	21%	
Técnico	655	24	38	62	717	25%	
Asistencial	372	26	1101	1127	1499	53%	
Total	1505	128	1192	1320	2825	100%	

Nota. Las plantas se presentan de acuerdo al organismo que las administra con fecha corte Dic 31/2021

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 2.825¹ cargos, clasificados en los cuatro niveles jerárquicos (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), donde el 47% del total de la plana de carrera administrativa se encuentra asignada a la Secretaría de Educación, la cual 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 1.495 cargos, que, comparado con el nivel profesional, éste representa un 20%, 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 el Distrito en aras de fortalecer la operación y la misionalidad de sus organismos, cuenta con dos (2) Plantas Temporales con un total de 150 de cargos, del nivel técnico, dichas plantas se prorrogaron para la vigencia 2022 y encuentran adscritas a la Secretaría de Movilidad.

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.



4.3 Análisis Provisión de Empleos²:

En este ítem se realiza el análisis de la provisión definitiva 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.

Tabla No.4

Cuadro resumen de provisión definitiva de empleos de carrera administrativa

Organismo que administra planta aprobada.	Empleos Aprobados	Detalle de Provisión			
		Provistos		Vacante.	
		Cantidad	%	Cantidad	%
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	1505	1163	77%	342	23%
Secretaría de Educación	1320	937	71%	384	29%
TOTAL	2825	2100	74%	726	26%

Como se puede observar en la Tabla anterior, al cierre de la vigencia fiscal 2021, la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa fue del 74%, lo que representa 2100 empleos de carrera provistos de manera definitiva, de los cuales la planta administrada por el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional participa con el 77% y la Secretaría de Educación con el 71%, el comportamiento de estos porcentajes obedecen en gran manera a la provisión definitiva de los cargos, resultado de la aplicación de la convocatoria 437 de 2017.

4.4 Análisis Ocupación de Empleos³.

En este punto se contempla los empleos aprobados y se identifica el nivel y tipo de ocupación, en donde, al 31 de diciembre del 2021, se contaba con 2023 cargos desempeñados por el titular de carrera administrativa, lo que equivale al 72% y el 28% restante se encuentran con una provisión transitoria (encargo o provisionalidad) o se encuentran vacíos, tal como se observa en la Tabla No. 5.

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

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

Tabla No. 5.
Cuadro Resumen de ocupación de empleos de carrera administrativa.

Organismo que Administra Planta Aprobada.	Empleos aprobados	Empleos Ocupados			Empleos Vacíos
		Titulares de Carrera Administrativa	Encargos	Provisionales	
Departamento Adtivo de Desarrollo de Innovación Institucional	1505	1086	61	268	90
Secretaría de Educación	1320	937	1	308	74
TOTAL	2825	2023	62	576	164

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 2022, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades.

Es así que se fijan para la vigencia 2022, mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales, los cuales se presentan a continuación:

5.1 Provisión Definitiva de Empleos

Tabla No. 6
Cuadro Resumen Convocatoria 437 de 2017

Organismo que administra la planta	Total vacantes ofertadas.	Estado de las vacantes ofertadas		
		Provisión Definitiva	Pendientes de Posesión	No hubo provisión en la convocatoria
Departamento Administrativo de Desarrollo de Innovación Institucional DADI	712	494	9	209
Secretaría de Educación.	947	927	17	3
Total	1659	1421	26	212

En el marco de la Convocatoria No. 437 de 2017, fueron reportados 1659 vacantes, el 31 de diciembre del 2021, cierre de la vigencia, el estado de la convocatoria era el siguiente: 1421 vacantes fueron provistos definitivamente lo que equivale al 86%, 26 vacantes se encuentra pendientes de provisión por diferentes situaciones y 212 vacantes definitiva no se lograron proveer a través de la convocatoria, de las cuales 204 vacantes ofertadas fueron declaradas desiertas y las 8 vacantes restantes, los elegibles no aceptaron el nombramiento. Ver tabla No. 6.

El plan anual de vacantes - MEDE01.05.04. P008.F006 para la vigencia 2022 contiene (677⁴) 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 está dando inicio a la etapa 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.

5.2 Provisión Transitoria

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 - MEDE01.05.04.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.

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 considerando los perfiles definidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente.

⁴ Vacantes DADII 330- vacantes Secretaria de Educación 347

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

Respecto a la posibilidad de ampliación de la planta de personal, al Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente le fue viabilizado en la vigencia 2021, el estudio técnico mediante el cual se pretende crear Unidad Administrativa Especial de Protección Animal, que tiene como objetivo Implementar acciones de protección y bienestar animal en el distrito de Santiago de Cali, a través de la atención integral, la gestión operativa y jurídica de protección y rescate, la educación y la investigación, para garantizar la vida y el trato digno a los animales y la salud en el territorio, la cual operaría a través de diversos programas y proyectos, cuyo alcance es el de garantizar la protección animal en el Distrito, inicia con la identificación de problemáticas y el desarrollo de proyectos de investigación que benefician la relación humano animal, continua con el desarrollo de actividades de sensibilización, capacitación y educación, sigue con la inspección y vigilancia en cumplimiento de la normativa nacional y finaliza con la prestación de servicios de protección y bienestar animal, en dicho estudio se propone la creación inicial de una planta de cargos mínima de operación, considerando la limitación de los recursos, así:

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, Secretaría 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.

5.5 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 permanente y crear los empleos requeridos, se debe recurrir 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.

6. ANEXOS

6.1 Consolidado de necesidades de personal por organismo vigencia 2022.

No.	ORGANISMO	SOLICITUD DE NECESIDADES DE PERSONAL POR NIVEL DE EMPLEO			
		Profesional	Técnico	Asistencial	Total
1	Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	311	160	127	598
2	Departamento Administrativo de Control Interno	49	4	8	61
3	Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	610	168	194	972
4	Departamento Administrativo de Contratación Pública	87	14	11	112
5	Departamento Administrativo de Control Disciplinario	36	17	13	66
6	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	125	50	60	235
7	Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública	37	15	18	70
8	Departamento Administrativo de Planeación Municipal	292	47	56	395
9	Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunic.	111	61	10	182
11	Secretaría de Bienestar Social	502	243	165	910
12	Secretaría de Cultura	193	117	197	507
13	Secretaría de Desarrollo Económico	154	16	14	184
14	Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación	281	68	152	501
10	Secretaría de Educación	439	110	115	664
15	Secretaría de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres	134	58	88	280
16	Secretaría de Gobierno + Despacho Alcalde	127	45	30	202
17	Secretaría de Infraestructura	210	132	610	952
18	Secretaría de Movilidad	194	151	45	390
19	Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana	150	41	69	260
20	Secretaría de Salud Pública	507	162	244	913
21	Secretaría de Seguridad y Justicia	438	134	418	990
22	Secretaría de Turismo	34	20	14	68
23	Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	190	67	48	305
24	Secretaría del Deporte y la Recreación	599	324	1197	2120
25	Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios.	123	41	89	253
26	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Mpal.	137	53	17	207
TOTALES		6070	2318	4009	12397

6.2 Consolidado general previsión de personal para la vigencia 2022.

No.	ORGANISMO	DIRECTIVO		ASESOR		PROFESIONAL		TECNICO			ASISTENCIAL			Trabajador Oficial+IPC	Total PLANTA	TOTAL NECESIDAD	TOTAL PREVISIÓN	
		Planta		Planta		Planta	Necesidad	Total	Planta	Necesidad	Total	Planta	Necesidad					Total
1	Departamento Administrativo de Contratación Pública	4		0		3	87	90	0	14	14	5	11	16	0	12	112	124
3	Departamento Administrativo de Control Disciplinario	1		0		4	36	40	0	17	17	9	13	22	0	14	66	80
2	Departamento Administrativo de Control Interno	1		0		6	49	55	3	4	7	4	8	12	0	14	61	75
4	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.	4		1		48	125	173	12	50	62	40	60	100	1	106	235	341
5	Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	4		2		6	311	317	3	160	163	5	127	132	5	25	598	623
6	Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública	3		9		12	37	49	0	15	15	4	18	22	0	28	70	98
7	Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	10		3		28	610	638	7	168	175	29	194	223	0	77	972	1049
8	Departamento Administrativo de Planeación Municipal	5		1		18	292	310	4	47	51	12	56	68	1	41	395	436
9	Departamento Administrativo de Tecnologías de la Informac.y las Comun.	4		0		12	111	123	3	61	64	4	10	14	0	23	182	205
10	Secretaría de Bienestar Social	6		0		19	502	521	3	243	246	12	165	177	3	43	910	953
11	Secretaría de Cultura	6		0		13	193	206	2	117	119	12	197	209	16	49	507	556
12	Secretaría de Desarrollo Económico	3		0		9	154	163	1	16	17	3	14	17	0	16	184	200
13	Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación	27		1		7	281	288	3	68	71	16	152	168	1	55	501	556
14	Secretaría de Educación	5		1		146	439	585	71	110	181	1130	115	1245	129	1482	664	2146
15	Secretaría de Gestión del Riesto de Emergencias y Desastres.	3		0		5	134	139	1	58	59	4	88	92	1	14	280	294
16	Secretaría de Gobierno + Despacho Alcalde	6		21		9	127	136	2	45	47	19	30	49	1	58	202	260
17	Secretaría de Infraestructura	3		0		9	210	219	3	132	135	5	610	615	46	66	952	1018
18	Secretaría de Movilidad	5		0		31	194	225	479	151	630	6	45	51	6	527	390	917
19	Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana	4		1		5	150	155	1	41	42	2	69	71	0	13	260	273
20	Secretaría de Salud Pública	7		2		76	507	583	88	162	250	42	244	286	25	240	913	1153
21	Secretaría de Seguridad y Justicia	5		1		90	438	528	24	134	158	92	418	510	11	223	990	1213
22	Secretaría de Turismo	1		0		3	34	37	1	20	21	2	14	16	0	7	68	75
23	Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	4		0		18	190	208	3	67	70	5	48	53	0	30	305	335
24	Secretaría del Deporte y la Recreación	4		1		11	599	610	3	324	327	22	1197	1219	101	142	2120	2262
25	Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios.	1		0		10	123	133	6	41	47	12	89	101	6	35	253	288
26	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales.	1		0		4	137	141	0	53	53	4	17	21	0	9	207	216
	TOTALES	127		44		602	6070	6672	723	2318	3041	1500	4009	5509	353	3349	12397	15746

Elaborado por: Claudia Patricia Charria Rivera	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 05/Ene/2022	Firma: <i>Claudia P. Charria R.</i>
Claudia Kytra Abadía Herrera	Profesional Universitario		Firma: <i>[Signature]</i>
Luisa Fernanda Trujillo Caicedo	Técnico Operativo		Firma: <i>Luisa pda trujillo.</i>
Aprobado por: Rafael Fernando Muñoz Cerón	Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano	Fecha: 05/Ene/2022	Firma: <i>[Signature]</i>
Aprobado por: Claudia Patricia Marroquín Cano.	Cargo: Director de Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	Fecha: 05/Ene/2022	Firma: <i>[Signature]</i>