

Documento de Análisis

Planta de Personal de la Alcaldía del Distrito de Santiago de Cali

**Subdirección de Gestión Estratégica
del Talento Humano.
Planeación Institucional.
Planeación del Talento Humano.**

2023



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL



@DIICali



@DADIICali

www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/

CLAUDIA PATRICIA MARROQUÍN CANO
Director de Departamento Administrativo
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

ALEJANDRA MARÍA PUENTES SAIZ
Director De Departamento Administrativo
Departamento Administrativo De Contratación Pública

JOSÉ DARWIN LENIS MEJÍA
Secretario de Despacho
Secretaría de Educación Municipal

CLAUDIA PATRICIA CHARRIA RIVERA
Subdirector de Departamento Administrativo
Subdirección de Gestión Estratégica Del Talento Humano

JANETH VALENCIA BENÍTEZ
Subsecretario de Despacho
Subsecretaría Administrativa y Financiera

LIZ MARY GUTIÉRREZ RENDÓN
Subdirectora De Gestión Organizacional
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

EQUIPO DE TRABAJO

CLAUDIA KYTRA ABADIA HERRERA
Profesional Universitario

LILIANA CASTRO GAMBOA
Contratista

ANGÉLICA GUERRERO GARCÍA
Contratista

JENNY GUTIÉRREZ JIMÉNEZ
Contratista

MÓNICA GONZÁLEZ CÓRDOBA
Contratista

LUISA ALEJANDRA BURBANO
VALDES
Contratista

RUTH ALISSON LINETH PERDOMO
ROA
Contratista

ANA PATRICIA ZULUAGA RIVERA
Contratista

KATHERINE CAMACHO LOZADA
Contratista

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	7
2.	OBJETIVO.....	8
3.	ALCANCE.....	8
4.	MARCO NORMATIVO	9
5.	ANÁLISIS DEL MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS.....	14
5.1	Análisis de Procesos	15
5.1.1	Componente Estratégico	15
5.1.2	Componente Misional	17
5.1.3	Componente de Apoyo.....	24
5.1.4	Componente de Seguimiento y Evaluación.....	29
5.1.	Productos y servicios asociados al Modelo de Operación por Procesos.....	32
5.1	Trámites y Servicios.....	36
5.2.1	Administración Central.....	36
5.2.3	Otros canales de atención	45
6.	NUEVAS FUNCIONES DE LA ENTIDAD.....	46
7.	ANÁLISIS DE PERFILES Y CARGAS DE TRABAJO.....	56
7.1	Administración Central.....	56
7.2	Secretaría de Educación.....	57
7.2.1	Metodología para la medición de cargas laborales	58
7.2.2.	Medición de cargas laborales.....	59
7.2.3.	Resultados de la medición de cargas labores en Nivel Central SEM	65
7.2.4.	Resultados de la medición de cargas labores en las Instituciones Educativas Oficiales ...	68
7.2.5.	Observaciones al Estudio Técnico de Cargas Laborales.....	78
8.	EVALUACIÓN DEL MODELO DE OPERACIÓN	81
9.	REVISIÓN DE OBJETOS CONTRACTUALES.....	83
9.1	Número de contratistas de Prestación de servicios.....	84
9.2	Número de contratistas de prestación de servicios por organismo	85
9.3	Publicación en las plataformas SECOP I y SECOP II.....	87
9.4	Los Objetos establecidos en los contratos de prestación de servicios a la luz de los manuales de funciones de las entidades para la determinación de su pertinencia.....	87
9.4.1	Porcentaje de prestadores de Servicios por niveles de los Macroprocesos.	88

9.4.2	Porcentaje de prestadores de Servicios por Macroprocesos	88
9.4.3	Porcentaje de prestadores de servicios por procesos.....	89
9.4.4	Porcentaje de prestadores de servicio por subproceso	91
9.5	El número de contratistas recurrentes.	91
9.6	Los motivos que justifican la necesidad y pertinencia	92
9.7	La fuente de financiación de los contratos de prestación de servicios.....	94
9.8	Número de mujeres y hombres contratistas	94
9.9	Rango de Edades	95
9.10	Situación de discapacidad	96
9.11	Número de contratistas por nivel de referencia según la tabla de honorarios de la vigencia 2021 y 2022	97
9.12	Número de demandas contra la entidad en que se pretenda el reconocimiento del contrato realidad.	97
9.13	Hallazgos de los organismos de control y auditorías internas	100
9.14	Comportamiento de los gastos de planta de personal de la entidad.	101
10	ANÁLISIS DE PLANTA	103
10.1	Planta Docente	104
10.2	Planta Administrativa	111
10.2.1	Particularidades de la planta de personal	115
	RETOS INSTITUCIONALES	120
	ANEXOS	123

TABLA DE TABLAS

Tabla 1 Estado actual M.O.P - Versión 11. abril 30 2023.....	14
Tabla 2 Macroproceso Direccionamiento Estratégico	15
Tabla 3 Macroprocesos misionales	17
Tabla 4 Macroprocesos de apoyo.....	25
Tabla 5 Macroproceso de Seguimiento y Evaluación.....	30
Tabla 6 Comportamiento del MOP 2016-2023	32
Tabla 7 Productos y servicios -Macroproceso Estratégico	33
Tabla 8 Productos y servicios - Macroproceso Misional	33
Tabla 9 Productos y servicios Macroproceso de apoyo.....	34
Tabla 10 Productos y servicios Macroproceso de Seguimiento y Evaluación.....	35
Tabla 11Trámites y OPA identificados por la Subdirección de Trámites, Servicios y Gestión Documental	36
Tabla 12 Oferta de servicios C.A.L.I.....	39
Tabla 13 Propuesta de planta para las siete localidades.....	50
Tabla 14 Planta mínima para alcaldías locales	50
Tabla 15 Costo planta mínima para alcaldías locales	51
Tabla 16 Procedimientos priorizados para aplicación en las Alcaldías Locales	52
Tabla 17 Trámites/OPA/Oferta Misional y el organismo responsable	54
Tabla 18 Necesidad de planta por niveles jerárquicos.....	57
Tabla 19 Tabla 1. Inventario de procesos y procedimientos SED.....	59
Tabla 20 Grupos Funcionales SED	62
Tabla 21. Resultados de la medición de cargas labores del Nivel Central	66
Tabla 22 Planta Viabilizada vs Planta Requerida	68
Tabla 23Resultados de la medición de cargas laborales en Instituciones Educativas Oficiales	69
Tabla 24 Planta Viabilizada vs Planta Requerida en IEO	78
Tabla 25 Demandas iniciadas por terceros por tipo de proceso.....	100
Tabla 26 Clasificación por Jurisdicción.....	100
Tabla 27 Ejecución de gastos de personal a diciembre 2022Ejecución de gastos de personal a diciembre 2022.....	101
Tabla 28 Cuadro resumen variación de la planta de personal.....	103
Tabla 29 Necesidad docentes de aula.....	105
Tabla 30 Distribución de planta docente, directivo docente y administrativo en Instituciones Educativas	107
Tabla 31 planta de personal aprobada discriminada por la naturaleza del empleo. Decreto 4112.010.20.0101 de marzo 7 de 2023.....	111
Tabla 32 Planta de Personal de Carrera Administrativa, aprobada discriminada por nivel jerárquico. Decreto 4112.010.20.0101 de marzo 7 de 2023	112
Tabla 33 Distribución de la Planta de Personal por Organismo	113
Tabla 34 Comparación entre la planta aprobada y la planta ocupada de carrera administrativa discriminada por nivel jerárquico. Septiembre 30 de 2023	114

Tabla 35. Revisión de requisitos de pensión para la planta de IPC.....	115
Tabla 36. Tabla empleos a tiempo parcial y otras denominaciones	116
Tabla 37. Revisión de requisitos de pensión de la denominación de empleo “odontólogo”	117
Tabla 38- Empleos del área salud y otras denominaciones de la Secretaría de Educación	118
Tabla 39 Revisión de requisitos de pensión empleos área de salud y otras denominaciones de la Secretaría de Educación.	118

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 MOP versión 11 abril 30 de 2023.....	31
Ilustración 2Propuesta de estructura organizacional Proyecto de Acuerdo No. 198 marzo 21 de 2023.....	48
Ilustración 3 Propuesta de cadena de valor Proyecto de Acuerdo No. 198 marzo 21 de 2023.....	49
Ilustración 4 Estructura organizacional de la Entidad.....	82
Ilustración 5 Demandas y MASC Activos	99
Ilustración 6 Demandas Activas iniciadas por terceros.....	99

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Participación modalidad por prestación de servicios.....	84
Gráfico 2 Reporte individual por organismo vigencia 2021	85
Gráfico 3 Reporte individual por organismo vigencia 2022.	86
Gráfico 4 Distribución de prestadores de servicios por niveles de macroprocesos.	88
Gráfico 5 Porcentaje por Macroproceso	89
Gráfico 6 Porcentaje de procesos en los cuales se enmarcan las actividades principales. 90	
Gráfico 7 Porcentaje de participación por actividades principales	91
Gráfico 8 Promedio de contratistas recurrentes vigencia 2021 -2022.....	92
Gráfico 9 Distribución de la principal incidencia en los contratos con justificación para la vigencia 2021 - 2022.....	93
Gráfico 10 Porcentaje por género vigencia 2021 -2022.....	94
Gráfico 11Porcentaje por género vigencia 2021 -2022.....	95
Gráfico 12 Porcentaje por rango de edad vigencia 2021 -2022	95
Gráfico 13Prestadores de servicios con condición de discapacidad vigencia 2021.....	96
Gráfico 14 Porcentaje por escala de nivel diferencial.	97
Gráfico 15 Número de demandas recibidas por vigencia	98

1. INTRODUCCION

El Gobierno Nacional mediante la expedición del Decreto 1800 de 2019, adicionó el capítulo 4° título 1° de la parte 2° del libro 2° del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo de las Entidades Estatales, en ese sentido, indicó que los organismos y las Entidades de la Administración Pública deberán realizar determinadas acciones con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal mínimo cada 2 años, es por ello que la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, contempla dentro de sus políticas de operación, la revisión de la planta de personal de carrera administrativa y docente, con el fin de mantener e incrementar la operación de la misma.

En el artículo 2.2.1.4.1. adicionado, se establecen las acciones a realizar por parte de las Entidades para la actualización de la planta de personal así:

- a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la Entidad.
- b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas a la Entidad.
- c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones
- d) Evaluar el Modelo de Operación de la Entidad.
- e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicio, cuando a ello hubiera lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de la Altas Cortes y en especial a las sentencias C-619 de 2019, C -171 de 2012 de la corte constitucional.
- f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

Cabe resaltar que la promulgación del Decreto 1800 de 2019, representa un hecho muy importante para la modernización del servicio público y el mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores, es preciso que se vea reflejado el nivel de relevancia de cada cargo para asimismo establecerlos como cargos permanentes en el Estado, dando cabida a la formalización y ampliación de los empleos.

Es por esto que, en cumplimiento de la política de operación y de la disposición contenida en el Decreto 1800 de 2019 – capítulo 4, la Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano a través del equipo de Planeación de Talento Humano, lideró el ejercicio de revisión de la planta de personal, involucrando al Departamento Administrativo de Contratación Pública, la Secretaría de Educación,

la Subdirección de Gestión Organizacional y el Subproceso de Planeación de Talento Humano que por su competencia, fueron responsables de desarrollar las acciones mínimas que dispone el Decreto 1800 de 2019.

2. OBJETIVO.

Realizar el análisis de las capacidades institucionales y los factores relevantes en la determinación de la suficiencia de la planta de personal requeridas para el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas a la Entidad.

3. ALCANCE.

El presente documento de análisis comprende la revisión del factor talento humano contenido en la planta de personal aprobada y los prestadores de servicios, contempla además el factor procesos y las responsabilidades para la eficiente prestación de los servicios a cargo de la entidad territorial, para finalmente determinar la suficiencia o necesidad de actualización de la planta.

4. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y asociada a la actualización de la planta de personal docente y administrativo se encuentra:

- Constitución Política de Colombia

El artículo 122 dispone que: “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente...”

El artículo 209 señala que: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones...”

El artículo 315 en el numeral 7 dispone que son atribuciones del Alcalde “Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado”.

- 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”.

Capítulo III, Instrumentos de Ordenación del Empleo Público

Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a 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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

- Decreto Nacional 1499 de 2017

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

(...) Capítulo 3 Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Artículo 2.2.22.3.2. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. (...)

- Decreto 1800 de 2019

Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

ARTÍCULO 1. Adicionar el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, que contendrá el siguiente texto:

"CAPITULO 4 ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO

ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.

- Directiva 001 de 2021 Procuraduría General de la Nación Dispone en su punto 4:

“... Exhortar a los representantes legales de las entidades de los sectores central y descentralizado de la Rama Ejecutiva nacional y territorial, Rama Judicial, Rama Legislativa, Organismos Autónomos, Organismos de Control y de la Organización Electoral a adelantar análisis y estudios internos sobre los contratos de prestación de servicios con el fin de determinar su pertinencia, el adecuado cumplimiento de las normas y las providencias judiciales aplicables, teniendo en cuenta, entre otros aspectos

 - a. El número de contratistas de prestación de servicios con relación al total de servidores de planta de personal (con vacantes definitivas y parciales).
 - b. Los objetos establecidos en los contratos de prestación de servicios a la luz de los manuales de funciones de las entidades, para determinar su pertinencia.
 - c. El número de contratistas recurrentes.
 - d. Los motivos que justifican la necesidad y pertinencia.
 - e. La fuente de financiación de los contratos de prestación de servicios suscritos por la entidad.
 - f. Plantas temporales.
 - g. Funciones sobrevinientes de la entidad y su relación con la vinculación de contratistas de prestación de servicios.
 - h. Número de demandas contra la entidad en que se pretenda el reconocimiento del contrato realidad.
 - i. Comportamiento de los gastos de planta de personal de la entidad.
 - j. Hallazgos de los organismos de control y auditorías internas.
- Sentencias C-614 de 2009, C-171 de 2012 y SUJ-025-CE-S2-2021, en las que indicó, que los contratos de prestación de servicios se justifican constitucionalmente si son concebidos como instrumentos transitorios para atender actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración para que la entidad cumpla sus funciones; en consecuencia, el ejercicio de las funciones de

carácter permanente y misional en las entidades públicas debe desarrollarse a través de empleos adscritos a sus plantas de personal.

- Política Institucional

La alta dirección de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali se compromete a gestionar la disponibilidad de personal y destinar los recursos necesarios para su desarrollo integral, teniendo en cuenta el perfil y requisitos técnicos de la entidad, orientada hacia la gestión del mérito desarrollando en los servidores públicos competencias en función de los procesos, a través de programas de cualificación, capacitación y evaluación del desempeño que permitan promover las buenas prácticas, procedimientos claros, con el fin de cumplir las metas y objetivos instituciones para la prestación de un servicio efectivo mediante la mejora continua en pro del respeto por lo público.

- Política de Operación Numeral 4.8

La Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, a través de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano realizará la revisión de la planta de personal de carrera administrativa y docente, cada dos años, con el fin de mantener o incrementar la capacidad de operación de la entidad dando respuesta a las necesidades de personal de los organismos, optimizando la prestación del servicio a la ciudadanía y el cumplimiento eficaz de las políticas al servicio del Estado.

5. ANALISIS DEL MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS.

La ley 872 de 2003 promueve la adopción de un enfoque basado en procesos, por tanto, la Alcaldía de Santiago de Cali inició la adopción de este esquema de operación por procesos desde el año 2005, época en la que se adoptó en la entidad el modelo estándar de control interno y la norma técnica de calidad de la gestión pública NTCGP1000:2004, que, para ese entonces, trabajaban las entidades públicas.

Hacia el 2011 con el Decreto 411.0.020.0910, se adopta en la entidad el modelo de operación por procesos y el primer manual de calidad; el modelo se clasificó según la naturaleza en procesos: estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento y evaluación y estos macroprocesos agrupan un número de procesos mutuamente relacionados y orientados a un fin, a su vez un número de subprocesos, esa primera versión constaba de un macroproceso estratégico, 4 macroprocesos misionales, 4 macroprocesos de apoyo y un macroproceso de seguimiento y evaluación; además de 39 procesos, 91 subprocesos y 440 procedimientos.

Actualmente y en cumplimiento del Decreto Nacional 1499 de 2017 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y específicamente de la Política de Gestión y Desempeño Institucional “Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos”, y a consecuencia de la implementación de la Norma Técnica de Calidad ISO 9001:2015 y la certificación del Sistema de Gestión de Calidad, el Distrito Especial ha fortalecido su Modelo de Operación por Procesos-MOP

El MOP busca fundamentalmente establecer la cadena de valor para la efectiva provisión de productos y servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de las partes interesadas en concordancia con la misión de la entidad. A la fecha el MOP se encuentra conformado así:

Tabla 1 Estado actual M.O.P - Versión 11. abril 30 2023

	Estratégicos	Misionales	Apoyo	Seguimiento y Evaluación	Total
Macroprocesos	1	4	4	1	10
Procesos	7	19	13	2	41
Subprocesos	16	51	42	3	112
Procedimientos	98	356	260	12	726

Fuente: Subdirección de Gestión Organizacional

5.1 Análisis de Procesos

5.1.1 Componente Estratégico

El componente estratégico de los macroprocesos es aquel relacionado con el establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, comunicación, disposición de recursos y revisión por la Dirección¹; en la Administración Central este nivel se encuentra conformado por el Macroproceso denominado Direccionamiento Estratégico que a su vez se conforma de los siguientes 7 procesos:

Tabla 2 Macroproceso Direccionamiento Estratégico

Macroproceso	Procesos
Direccionamiento Estratégico	Planeación Económica y Social
	Planeación Física y del Ordenamiento Territorial
	Planeación Institucional
	Comunicación Pública
	Información estratégica
	Gestión de la Innovación Digital.
	Gestión del Buen Gobierno

Fuente: <https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/portal/tab/1>

5.1.1.1 Direccionamiento Estratégico

5.1.1.1.1 Planeación económica y social

Este proceso se encuentra a cargo del Departamento Administrativo de Planeación Municipal - DAPM, específicamente de la Subdirección de Desarrollo Integral. El objetivo del Proceso es coordinar de conformidad con la normatividad vigente y las orientaciones impartidas por el Alcalde, la formulación, aprobación, implementación, seguimiento y evaluación de planes que permitan alcanzar el desarrollo económico, social y ambiental del Municipio de Santiago de Cali, garantizando la participación de los diferentes actores de la sociedad; cuenta con 3 subprocesos y 14 procedimientos.

¹ Parágrafo Primero, artículo segundo, Decreto 411.0.20.0559 de 2015 – Alcaldía de Santiago de Cali

5.1.1.1.2 Planeación física y del ordenamiento territorial

Este proceso se encuentra a cargo del Departamento Administrativo de Planeación Municipal DAPM, específicamente de la Subdirección de Planificación del Territorio, su objetivo es orientar la inversión pública y regular la actuación privada de acuerdo con las estrategias de desarrollo socioeconómico y en armonía con el ambiente y las tradiciones históricas y culturales, a través de la formulación estratégica de políticas, programas, proyectos y normas urbanísticas que aseguren el desarrollo y crecimiento sostenible y equilibrado del territorio, así como la competitividad y el aprovechamiento racional del suelo y de los recursos naturales de Santiago de Cali Distrito Especial; cuenta con 3 subprocesos y 22 procedimientos.

5.1.1.1.3 Planeación Institucional

Este proceso se encuentra a cargo del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, específicamente de la Subdirección de Gestión Organizacional, su objetivo es direccionar la gestión organizacional a través del desarrollo e implementación de estrategias, políticas y planes concernientes al talento humano, los procesos, la tecnología, los trámites, los servicios y la atención al ciudadano para mejorar el desempeño institucional, facilitando el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales de la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali; cuenta con 5 subprocesos y 25 procedimientos.

5.1.1.1.4 Comunicación Pública

Este proceso se encuentra a cargo de la Secretaría de Gobierno, específicamente la Oficina de Comunicaciones, su objetivo es garantizar la difusión oportuna y eficaz de la información institucional y de las gestiones de Gobierno a través de una estrategia de comunicación amplia, clara y transparente orientada a la participación y el control social, que contribuya a la generación de una imagen que promueva el compromiso, la transparencia y la confianza en la Administración Municipal y sus grupos de interés, cuenta con 2 subprocesos y 13 procedimientos

5.1.1.1.5 Información Estratégica

Este proceso se encuentra a cargo del Departamento Administrativo de Planeación Municipal DAPM, específicamente de la Subdirección de Desarrollo Integral, su objetivo es coordinar e impartir lineamientos para la información estadística y geográfica de la Alcaldía de Santiago de Cali a través de su identificación, diseño,

estandarización, integración, procesamiento, análisis y divulgación, asegurando su calidad para fortalecer las operaciones de la entidad y promover el acceso y uso de la información entre los ciudadanos en el Distrito de Cali, cuenta con 3 subprocesos y 23 procedimientos

5.1.1.1.6 Gestión de la Innovación Digital

Este proceso se encuentra a cargo del Departamento Administrativo de Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, específicamente de la Subdirección de Innovación Digital, su objetivo es orientar la transformación digital a través del análisis de las tendencias digitales, la modelación de prototipos, el desarrollo de espacios intersectoriales e interinstitucionales, la formación en TIC con el propósito de identificar y proponer nuevas tecnologías y soluciones TIC, desarrollar el Ecosistema de Innovación Digital, fortalecer el uso y apropiación de las TIC en las partes interesadas de Alcaldía del Municipio de Santiago de Cali; cuenta con 3 subprocesos y 10 procedimientos.

5.1.1.1.7 Gestión del Buen Gobierno

Este proceso se encuentra a cargo de la Secretaría de Gobierno, su objetivo es brindar asistencia al Alcalde en el ejercicio de su cargo mediante la gestión administrativa y el seguimiento al cumplimiento de las metas institucionales acorde al plan de desarrollo para ejercer una articulación efectiva entre los organismos y entidades del Distrito de Santiago de Cali, no tiene subprocesos y cuenta con 6 procedimientos.

5.1.2 Componente Misional

Por su parte el componente misional es aquel que incluye todos aquellos procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento del objeto social o razón de ser², en la Administración Central este nivel se encuentra conformado por 4 Macroprocesos y estos a su vez con 19 procesos así:

Tabla 3 Macroprocesos misionales

Macroproceso	Procesos
Desarrollo Social	Prestación del Servicio Educativo
	Servicio de Vivienda Social
	Servicio de Salud Pública

	Servicio de Deporte y Recreación
	Atención a la Comunidad y Grupos Poblacionales
	Servicios Públicos
	Gestión Cultural
	Gestión del Turismo
Desarrollo Integral del Territorio	Gestión Catastral
	Desarrollo Físico
	Desarrollo Económico y Competitividad
	Sustentabilidad Ambiental
Convivencia y Seguridad	Convivencia y Fortalecimiento Social
	Control y Mantenimiento del Orden Público
	Gestión del Tránsito y Transporte
	Gestión del Riesgo de Desastres
	Gestión de Paz y Cultura Ciudadana
	Gestión de la Protección Animal
Participación Social	Participación Ciudadana y Gestión Comunitaria

Fuente: <https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/portal/tab/1>

5.1.2.1 Desarrollo Social

5.1.2.1.1 Prestación del Servicio Educativo

Este proceso se encuentra a cargo de la Secretaría de Educación, a través de la Subsecretaría de Calidad Educativa y la Subsecretaría Administrativa y Financiera, su objetivo es Prestar el servicio público educativo en las modalidades y niveles establecidos por ley, mediante la planeación, ejecución y control de planes, programas y proyectos educativos, generando condiciones óptimas para el acceso, la permanencia y la formación integral de la población del Distrito de Santiago de Cali; cuenta con 6 subprocesos y 38 procedimientos.

5.1.2.1.2 Servicio de Vivienda Social

Este proceso se encuentra a cargo de la Secretaría de Vivienda Social y Hábitat, a través de la Subsecretaría de Gestión de Suelo y Oferta de Vivienda y la Subsecretaría de Mejoramiento Integral y Legalización, su objetivo es implementar las políticas sobre vivienda social del Distrito, a través de la formulación y ejecución de planes, programas y proyectos de renovación urbana, programas básicos y

asociativos de vivienda, mejoramiento urbano y regularización de predios, garantizando el desarrollo integral de los asentamientos y de las operaciones y actuaciones urbanas integrales que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de la población asentada en el Distrito de Santiago de Cali; cuenta con 3 subprocesos y 14 procedimientos.

5.1.2.1.3 Servicio de Salud Pública

Este proceso se encuentra a cargo de la Secretaría de Salud Pública, a través de la Subsecretaría de Promoción, Prevención y Producción Social de la Salud y la Subsecretaría de Protección de la salud y Prestación de Servicios, su objetivo es ejercer la rectoría de la salud pública en el Distrito de Santiago de Cali, mediante el ejercicio oportuno de la conducción, regulación, desempeño de las funciones esenciales en salud pública, modulación del financiamiento, garantía del aseguramiento y la armonización de la prestación de los servicios, en el marco del sistema de la garantía de calidad y los determinantes sociales y ambientales de la salud, con el fin de contribuir con el mantenimiento y/o mejoramiento de las condiciones de salud de la población.; cuenta con 5 subprocesos y 16 procedimientos.

5.1.2.1.4 Servicio Deporte y Recreación

Este proceso está bajo la responsabilidad de la Secretaría de Deporte y Recreación, específicamente de la Subsecretaría de Fomento, su objetivo es prestar servicios de deporte, recreación y actividad física en espacios adecuados, mediante la ejecución de programas de iniciación y formación deportiva, promoción y ejecución de jornadas deportivas, recreativas y actividad física, fomento, preparación y perfeccionamiento a los deportistas de altos logros para la competición de la selección, acompañamiento al desarrollo deportivo, recreativo y de la actividad física a los territorios, fomento, promoción y práctica del deporte, recreación y la actividad física con la población de instituciones educativas, y, realización de eventos ciclovía para la promoción del deporte, actividad física y la recreación a través del uso de vehículos no motorizados; no tiene subprocesos y cuenta con 10 procedimientos.

5.1.2.1.5 Atención a la Comunidad y Grupos Poblacionales

Este proceso está bajo la responsabilidad de la Secretaría de Bienestar Social, desde la Subsecretaría de Poblaciones y Etnias y la Subsecretaría de Equidad de

Género, su objetivo es implementar políticas, programas y servicios sociales para la promoción, protección, restitución y garantía de derechos sociales y culturales con enfoque diferencial en el marco de la Constitución, la Ley y la corresponsabilidad entre familia, sociedad y Estado de los habitantes de Cali con énfasis en atención a las poblaciones en situación de vulnerabilidad, exclusión social y con necesidades especiales para la integración social; no tiene subprocesos y cuenta con 14 procedimientos.

5.1.2.1.6 Servicios Públicos

Este proceso está bajo la responsabilidad de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales UAESPM, que hace parte de la Secretaría de Vivienda Social y Hábitat, su objetivo es contribuir en la prestación de los servicios públicos de manera integral a través del seguimiento de esta y la supervisión del servicio de alumbrado público para mejorar su cobertura, calidad y continuidad a los habitantes del Distrito de Santiago de Cali; cuenta con 4 subprocesos y 18 procedimientos.

5.1.2.1.7 Gestión Cultural.

Este proceso está bajo la responsabilidad de la Secretaría de Cultura, a través de la Subsecretaría de Patrimonio, Bibliotecas e Infraestructura Cultural y la Subsecretaría de Artes, Creación y Promoción Cultural, su objetivo gestionar el desarrollo cultural a través de la preservación, conservación, fomento y estímulo de las distintas manifestaciones artísticas, culturales y patrimoniales, el acceso a la información y al conocimiento, para garantizar el goce y disfrute de los derechos y las libertades culturales, haciendo de la cultura un eje de desarrollo sostenible en el municipio de Santiago de Cali con criterios de inclusión e innovación para sus habitantes; cuenta con 4 subprocesos y 19 procedimientos

5.1.2.1.8 Gestión de Turismo.

Este proceso está bajo la responsabilidad de la Secretaría de Turismo, su objetivo es gestionar y fomentar el desarrollo y competitividad del turismo, de manera articulada con los actores públicos y privados del sector desarrollando integralmente las diferentes modalidades y productos turísticos con enfoque territorial, poblacional y de sostenibilidad, en beneficio de la colectividad de turistas y la comunidad en general, posicionando a Santiago de Cali como un destino turístico nacional e internacional; no cuenta con subprocesos y tiene 3 procedimientos.

5.1.2.2 Desarrollo Integral del Territorio

5.1.2.2.1 Gestión Catastral

Este proceso se encuentra bajo responsabilidad del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal a través de la Subdirección de Catastro Municipal, su objetivo es realizar la formación, actualización de la formación y conservación del Catastro, para brindar información oportuna, veraz y confiable con fines multipropósito, mediante la correcta identificación física, jurídica y económica de los predios aplicando las normas técnicas emitidas por el instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC) en beneficio de los propietarios o poseedores de la comunidad en el Municipio de Cali; cuenta actualmente con 2 subprocesos y cuenta con 20 procedimientos.

5.1.2.2.2 Desarrollo Físico

Este proceso cuenta con la participación de organismos: la Secretaría de Infraestructura a través de la Subsecretaría de Infraestructura y Mantenimiento Vial; la Secretaría de Movilidad mediante la Subsecretaría de Movilidad Sostenible y Seguridad Vial; el Departamento Administrativo de Planeación Municipal específicamente desde Subdirección de Espacio Público y Ordenamiento Urbanístico y la Subdirección de Planificación del Territorio; y la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales UAESPM de la Secretaría de Vivienda Social y Hábitat. Su objetivo es promover el desarrollo fisicoterritorial a través de lineamientos, ejecución y mantenimiento de obras de infraestructura urbanística, civil y arquitectónica contribuyendo al mejoramiento de la movilidad y el crecimiento ordenado de la ciudad enmarcada en la normatividad vigente por medio de los conceptos técnicos, permisos y autorizaciones en beneficio de todos los habitantes del Distrito de Santiago de Cali; cuenta actualmente con 5 subprocesos y cuenta con 31 procedimientos.

5.1.2.2.3 Desarrollo Económico y Competitividad

Actualmente, el proceso se encuentra bajo la responsabilidad de la Secretaría de Desarrollo Económico a través de la Subsecretaría de Cadenas de Valor y la Subsecretaría de Servicios Productivos y Comercio Colaborativo, su objetivo es liderar la formulación y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos en el marco del desarrollo económico, articulando los actores del sector público y privado en un contexto de ciudad región, orientando a los beneficiarios a través de las rutas de empleabilidad y desarrollo empresarial entorno a las cadenas de valor,

permitiendo fortalecer los sectores económicos en los territorios urbanos y rurales del Municipio de Santiago de Cali; cuenta actualmente con 2 subprocesos y cuenta con 16 procedimientos.

5.1.2.2.4 Sustentabilidad Ambiental

Actualmente, el proceso se encuentra bajo la responsabilidad del Departamento administrativo de gestión del Medio Ambiente - DAGMA, a través de la Subsecretaría de Gestión de Calidad Ambiental y Subdirección de Gestión Integral de Ecosistemas y Unidad Municipal de Asistencia Técnica – UMATA, su objetivo es contribuir a la materialización del derecho colectivo a un ambiente sano de los habitantes del Municipio de Santiago de Cali, en el marco de un modelo de desarrollo sustentable, con un enfoque socio ecosistémico de adaptación al cambio climático y gestión del riesgo, mediante la implementación de políticas, planes, programas y proyectos de prevención de la contaminación ambiental, conservación, protección, recuperación, uso, manejo y aprovechamiento de los recursos naturales renovables, teniendo en cuenta las relaciones urbano / rurales / regionales en la construcción de resiliencia; cuenta actualmente con 2 subprocesos y cuenta con 40 procedimientos, distribuidos.

5.1.2.3 Convivencia y seguridad

5.1.2.3.1 Convivencia y Fortalecimiento Social

Este proceso se encuentra bajo la responsabilidad de Secretaría de Seguridad y Justicia, mediante la Subsecretaría de acceso a Servicios de Justicia y la Subsecretaría de Inspección, Vigilancia y Control, su objetivo es promover la convivencia pacífica y la seguridad ciudadana a través de la prevención, fomentando la convivencia ciudadana, bajo el marco de aplicación de las normas vigentes a fin de estimular las competencias de tolerancia, convivencia y solución pacífica de conflictos entre los habitantes en el Municipio de Santiago de Cali; cuenta actualmente con 3 subprocesos y cuenta con 19 procedimientos.

5.1.2.3.2 Control y Mantenimiento del Orden Público

Este proceso se encuentra bajo la responsabilidad de Secretaría de Seguridad y Justicia, mediante Subsecretaría de Inspección, Vigilancia y Control y cuenta con la participación de la Secretaria de Vivienda Social y Hábitat a través de la Subsecretaría de Gestión de Suelo y Oferta de Vivienda, su objetivo es garantizar la conservación del orden público interno y la preservación del medio ambiente, a través de la Inspección, Vigilancia y Control (IVC), y la prevención de las

perturbaciones contra la convivencia ciudadana y la afectación de los recursos naturales, mediante la articulación intersectorial e interinstitucional, aplicando las normas establecidas en el Código Nacional de Policía y Convivencia y demás disposiciones legales pertinentes para favorecer el goce de los derechos, libertades y calidad de vida de los habitantes del Municipio de Santiago de Cali; cuenta actualmente con 6 subprocesos y cuenta con 51 procedimientos.

5.1.2.3.3 Gestión del Tránsito y Transporte

El proceso está a cargo de la Secretaría de Movilidad a través de la Subsecretaría de Movilidad Sostenible y Seguridad Vial y la Subsecretaría de Servicios de Movilidad, su objetivo es planificar y ejecutar las acciones necesarias para garantizar a la comunidad en general, la movilidad de personas, vehículos y bienes en el municipio de Santiago de Cali de acuerdo con la normatividad vigente, mediante la regulación del tránsito, regulación de la actividad transportadora, el registro automotor, acciones de educación vial y la gestión de infracciones en tránsito y transporte; cuenta actualmente con 5 subprocesos y cuenta con 25 procedimientos.

5.1.2.3.4 Gestión del Riesgo de Desastres

Este proceso se encuentra bajo la responsabilidad de Secretaría para la Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres, su objetivo es coordinar las acciones orientadas a la implementación de políticas de gestión de riesgo que contribuyan al bienestar, calidad de vida, seguridad y desarrollo sostenible, a través de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos, orientados a las entidades públicas, privadas y comunitarias, que permitan adquirir conocimientos para la reducción de riesgos y manejo del desastre, bajo los lineamientos de la Ley 1523 de 2012, en Santiago de Cali Distrito Especial; cuenta actualmente con 2 subprocesos y 8 procedimientos.

5.1.2.3.5 Gestión de Paz y Cultura Ciudadana

El proceso se encuentra a cargo de la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana, su objetivo es fomentar una cultura de paz a través del diseño e implementación de formación, intervención, visibilización y rutas para la prevención y promoción de los derechos humanos - DDHH, la formación de cultura ciudadana y la reconciliación entre los habitantes del Distrito de Santiago de Cali; el proceso no cuenta con subprocesos y contiene 4 procedimientos.

5.1.2.3.6 Gestión de la protección animal

El proceso se encuentra a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Protección Animal, que hace parte del Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente, y cuyo objetivo es, Contribuir con la protección y bienestar de los animales existentes en el Distrito de Santiago de Cali, mediante programas de educación, gestiones de cuidado, operativos de inspección vigilancia y control - IVCy asesorías jurídicas encaminados a brindar atención integral a esta población para lograr la convivencia equilibrada con las especies animales; cuenta con 2 subprocesos y 4 procedimientos.

5.1.2.4 Participación Social

5.1.2.4.1 Participación Ciudadana y Gestión Comunitaria

El proceso se encuentra a cargo de la Secretaría de Desarrollo Territorial y participación ciudadana, a través de la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento de la Participación, su objetivo es promover y fortalecer los procesos de desconcentración administrativa y de la participación social, ciudadana y comunitaria en las fases del diagnóstico, formulación, implementación y evaluación (ciclo de gestión) de los planes, programas y proyectos desarrollados por la administración, para identificar y reducir las problemáticas y necesidades en las comunas y corregimientos, generando jornadas de cualificación, acompañamiento, divulgación de los mecanismos, formas e instancias orientadas a una participación e inclusión de las comunidades, en el desarrollo integral efectivo del Distrito de Santiago de Cali; no tiene subprocesos y cuenta con 6 procedimientos

5.1.3 Componente de Apoyo

El componente de Apoyo integra aquellos procesos que tienen por objeto soportar los procesos misionales, estratégicos y de evaluación y control para el cumplimiento de sus fines³. en la Administración Central este nivel se encuentra conformado por 4 Macroprocesos y estos a su vez con 13 procesos así:

Tabla 4 Macroprocesos de apoyo

Macroproceso	Procesos
Gestión Jurídico Administrativa	Gestión Jurídica
	Administración de Bienes Inmuebles, Muebles y Automotores
	Gestión Contractual
Gestión del Talento Humano	Gestión y Desarrollo Humano
	Gestión de Seguridad Social Integral
	Liquidaciones Laborales
Gestión de Hacienda Pública	Gestión Tributaria
	Administración de Tesorería
	Contabilidad General
	Gestión de Finanzas Públicas
Gestión Tecnológica y de la Información	Gestión Documental
	Administración de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)
	Atención al Usuario

Fuente: <https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/portal/tab/1>

5.1.3.1. Gestión Jurídico Administrativa

5.1.3.1.1 Gestión Jurídica

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública mediante la Subdirección de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico y la Subdirección de Doctrina y Asuntos Normativos, su objetivo es garantizar que las actuaciones de la Administración Central Municipal se ajusten al ordenamiento jurídico de manera adecuada y oportuna, encaminada a la prevención del daño antijurídico y defensa del patrimonio público, conforme a los principios constitucionales y legales que rigen la función pública; cuenta actualmente con 2 subprocesos y 5 procedimientos

5.1.3.1.2 Administración de Bienes Muebles, Inmuebles y Automotores

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Contratación Pública a través de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios, su objetivo es formular e impartir lineamientos para administrar y ejecutar el registro, uso, mantenimiento, salvaguarda y aseguramiento de las personas, bienes y servicios, para la operación de los diferentes organismos del Distrito Especial Santiago de Cali; cuenta actualmente con 3 subprocesos y 23 procedimientos.

5.1.3.1.3 Gestión Contractual

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Contratación Pública mediante la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios, su objetivo gestionar la adquisición de bienes, obras públicas y servicios de conformidad con los principios de transparencia, economía, responsabilidad, selección objetiva bajo los postulados que rigen la función administrativa, ya sea con recursos de inversión o de funcionamiento, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad en general y las propias de la entidad; cuenta con 4 subprocesos y 18 procedimientos.

5.1.3.2 Gestión del Talento Humano

5.1.3.2.1 Gestión y Desarrollo Humano

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional mediante la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano y con la participación de la Secretaría de Educación específicamente desde la Subsecretaría Administrativa y Financiera, su objetivo es gestionar el talento humano, a través de la administración de la planta de personal, la selección y vinculación, evaluación de desempeño, capacitación y bienestar, así como la administración de las historias laborales, el agradecimiento al servicio prestado y la desvinculación asistida del talento humano del servidor público conforme a las normas vigentes, con el fin que la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali cuente con información precisa del personal y que este sea idóneo y comprometido; cuenta actualmente con 6 subprocesos y 38 procedimientos.

5.1.3.2.2 Gestión de Seguridad Social Integral

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional mediante la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, su objetivo es gestionar de manera efectiva la protección social y la seguridad y salud en el trabajo a través del aseguramiento al aseguramiento al Sistema de Seguridad Social Integral y las estrategias orientadas a minimizar los riesgos laborales que contribuyan a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, el equilibrio biopsicosocial y físico en el ámbito laboral, del servidor público del Distrito especial de Santiago de Cali, cuenta actualmente con 4 subprocesos y 9 procedimientos.

5.1.3.2.3 Liquidaciones Laborales

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional mediante la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano y con la participación de la Secretaría de Educación específicamente desde la Subsecretaría Administrativa y Financiera, su objetivo es verificar el cumplimiento de requisitos, liquidar y proyectar el reconocimiento de elementos salariales, prestacionales sociales y demás pagos de origen laboral de conformidad con la normativa vigente para garantizar el pago adecuado y oportuno al personal activo, pensionado, retirado y otras partes involucradas de la Administración Central Municipal, cuenta actualmente con 3 subprocesos y 22 procedimientos

5.1.3.3Gestión de Hacienda Pública

5.1.3.3.1 Gestión Tributaria

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, a través de la Subdirección de Impuestos y Rentas Municipales y la Oficina Técnica Operativa de Fiscalización y Determinación de Rentas, su objetivo es fiscalizar, determinar, controlar, discutir los actos administrativos, facturar, atender y actualizar permanentemente la cuenta corriente, administrando los tributos a cargo de la subdirección de Impuestos y Rentas, a fin de obtener la presentación y pago de las obligaciones tributarias a cargo de los contribuyentes y auto retenedores en el Distrito de Santiago de Cali; cuenta actualmente con 4 subprocesos y 26 procedimientos.

5.1.3.3.2 Administración de Tesorería

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, a través de Subdirección de Tesorería Municipal, la Oficina Técnica Operativa de

Cobro Persuasivo y la Oficina Técnica Operativa de Cobro Coactivo, su objetivo es administrar el recurso financiero a través de una gestión efectiva del recaudo de ingresos, los procesos administrativos de Cobro Persuasivo y Coactivo, la colocación del recurso financiero disponible en inversiones con enfoque de resultados, el manejo y control de las cuentas bancarias y la adecuada ejecución del gasto, que garanticen la disponibilidad de recursos económicos para el cumplimiento de los planes y programas del Distrito de Santiago de Cali; cuenta actualmente con 7 subprocesos y 44 procedimientos.

5.1.3.3.3 Contabilidad General

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, a través de la Contaduría General del Municipio de Santiago de Cali, su objetivo es generar información contable, oportuna y acorde con la realidad del Distrito, que permita planear, organizar, ejecutar y controlar los procesos contables, así como la toma de decisiones, en la Administración Central del Distrito de Santiago de Cali y de sus entidades agregadas, a través de la ejecución de los procedimientos que rigen la contabilidad pública y de un sistema que permita establecer la relación costo beneficio de los productos y servicios generados por los procesos, cuenta actualmente con 2 subprocesos y 22 procedimientos.

5.1.3.3.4 Gestión de Finanzas Públicas

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, a través de la Subdirección de Finanzas Públicas, su objetivo es administrar las Finanzas Públicas del Distrito de Santiago de Cali, así como la gestión de recursos para garantizar la sostenibilidad, equilibrio y cumplimiento del funcionamiento del Ente Territorial y el Plan de Desarrollo, conforme a la normatividad vigente, en beneficio de sus habitantes; cuenta actualmente con 4 subprocesos y 24 procedimientos.

5.1.3.4 Gestión Tecnológica y de la Información

5.1.3.4.1 Gestión Documental

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional a través de la Subdirección de Trámites, Servicios y Gestión Documental, su objetivo es administrar la información recibida y producida por la Administración Central del Municipio Santiago de Cali, soportada en documentos y registros de archivo, cualquiera que sea su formato; a través de la planificación,

organización, conservación y custodia del patrimonio documental para permitir el acceso y consulta de las partes interesadas a la información pública producto de la gestión de la Entidad; el proceso no tiene subprocesos y cuenta con 7 procedimientos.

5.1.3.4.2 Administración de Tecnologías de Información y Comunicación

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a través de la Subdirección de Tecnología Digital, su objetivo es asegurar la compatibilidad, interoperabilidad e integrabilidad de los componentes TIC que se adquieran y se desarrollen, asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información mediante la administración efectiva de la infraestructura física, de los servicios TIC y la gestión de los riesgos de la seguridad informática para garantizar la satisfacción de los requisitos de servicios, la eficiencia en la búsqueda constante del uso de nuevas tecnologías y el soporte tecnológico de los sistemas, la capacidad de las estructuras y equipos que almacenan, manejan y transportan los datos y la información y la transparencia en el Municipio de Santiago de Cali; el proceso tiene 3 subprocesos y cuenta con 18 procedimientos.

5.1.3.4.3 Atención al Usuario (PQRS)

El proceso está a cargo de la Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana a través de la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento de la Participación; con la participación de la Oficina Asesora de Transparencia perteneciente a la Secretaría de Gobierno, su objetivo es recepcionar peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias, trámites y servicios de forma amable, eficiente y oportuna, a través de los diferentes canales, con el propósito de orientar, atender y conocer la percepción del usuario frente a la atención prestada en los puntos habilitados por la Administración Distrital de Santiago de Cali; el proceso no tiene subprocesos, cuenta con 4 procedimientos.

5.1.4 Componente de Seguimiento y Evaluación

El componente de seguimiento y evaluación incluye los procesos utilizados para medir y recopilar datos destinados a realizar análisis de desempeño y la mejora de la eficiencia; es una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y de los misionales⁴ en la Administración Central este nivel se encuentra conformado por 1 Macroproceso y este a su vez con 2 procesos así:

Tabla 5 Macroproceso de Seguimiento y Evaluación

Macroproceso	Procesos
Control	Control Interno a la Gestión
	Control Disciplinario

Fuente: <https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/portal/tab/1>

5.1.4.1 Control

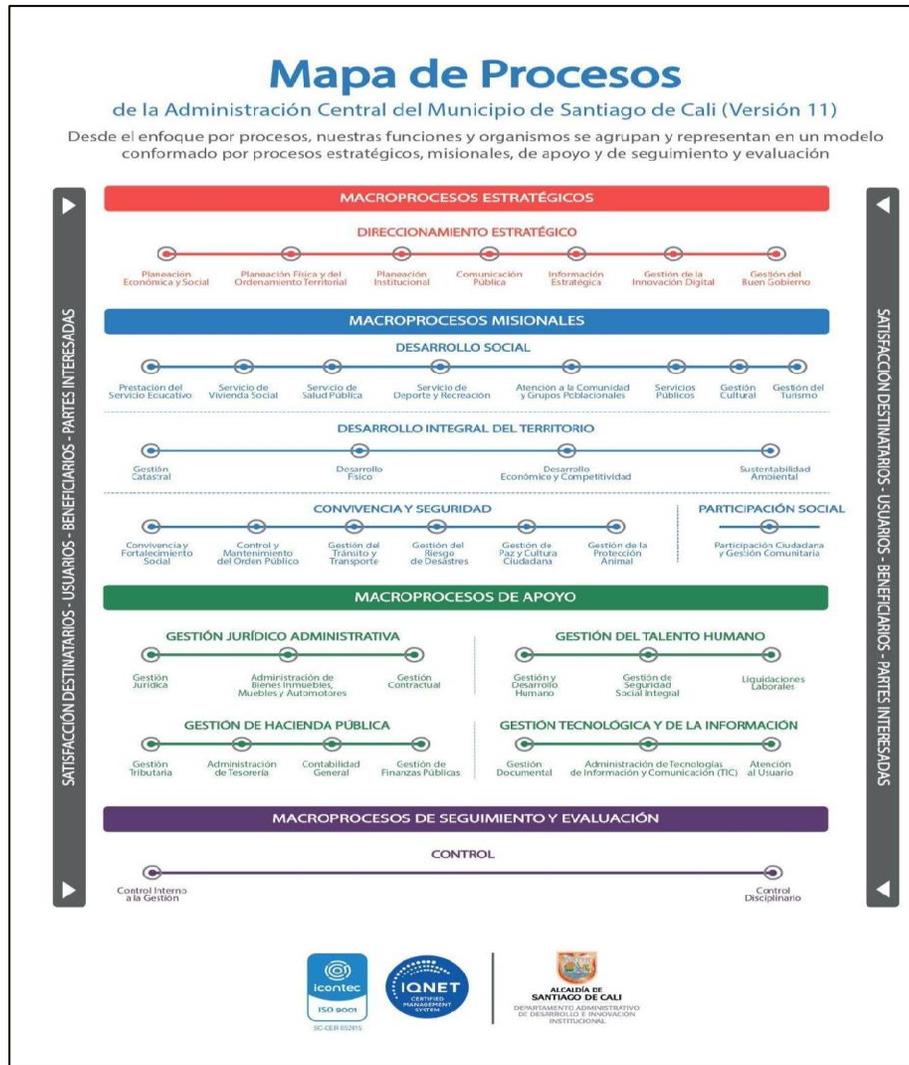
5.1.4.1.1 Control Interno a la Gestión

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Control Interno, su objetivo es evaluar el Sistema de Control Interno, la gestión y los resultados de los procesos, fomentar la formación de una cultura de control en la Administración Central Municipal de Santiago de Cali y servir de puente entre la misma y aquellos organismos de control que requieran información; mediante la realización de auditorías internas independientes, neutrales y objetivas definidas en un Programa Anual, el desarrollo de estrategias orientadas al ejercicio del autocontrol y la autoevaluación, y la identificación previa de los requerimientos de los entes de control y de los funcionarios idóneos para atenderlos; con el fin de generar recomendaciones que le permitan a la alta dirección decidir y adoptar las propuestas de mejoramiento del sistema y de las operaciones de la entidad, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, planes, metas y objetivos previstos, y facilitando la atención a los requerimientos realizados por los entes de control; tiene 3 subprocesos y cuenta con 10 procedimientos.

5.1.4.1.2 Control Disciplinario

El proceso está a cargo del Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno, su objetivo es decidir dentro de los términos de ley en primera instancia los procesos disciplinarios a través de la investigación en el procedimiento verbal o el procedimiento ordinario para determinar la existencia de responsabilidad disciplinaria de los servidores y ex servidores públicos que atenten contra el ejercicio de la función pública en la Administración Central Municipal de Santiago de Cali; no tiene subprocesos y cuenta con 2 procedimientos.

Ilustración 1 MOP versión 11 abril 30 de 2023



Fuente: <https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/portal/tab/1>

Si bien de acuerdo al informe del 2019, se indicó que los procesos se estaban atemperando muy bien al Decreto Extraordinario N.º 411.0.20.0516 de 2016, hasta la fecha se ha mantenido la estructura, debido a que no se han presentado nuevas leyes que indiquen cambios en la entidad.

A continuación, se muestra el comportamiento que ha tenido el Modelo de Operación por Procesos durante los últimos años:

Tabla 6 Comportamiento del MOP 2016-2023

Año	Versión MOP	No. Procesos	Modificaciones
2016	5	37	Creación de nuevos organismos: <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Desarrollo Económico • Secretaría Turismo • Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana • Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana. • Departamento de Contratación Pública • Departamento Tecnologías de información y comunicaciones
2017	6	38	Modificación del proceso de Gestión Cultural y Turismo, creando por separado los procesos de Gestión Cultura y Gestión del Turismo
2017	7	39	Nació el proceso de Gestión de Paz y Cultura Ciudadana
2018	8	38	Eliminación del proceso de Mejora Continua y su contenido se incorporó al Proceso de Planeación Institucional.
2019	9	38	Modificación del nombre del proceso Adquisición de Bienes, Obras y Servicios por Gestión Contractual
2020	10	39	Creación del proceso estratégico Gestión de Innovación Digital
2021	10	39	No se presentaron cambios.
2023	11	41	Creación del proceso estratégico Gestión del Buen Gobierno, y el proceso misional Gestión de la Protección Animal.

Fuente: Subdirección de Gestión Organizacional

Es así que sólo queda pendiente por documentar en el MOP, las funciones de:

- Centros de Administración Local Integrada (CALI) de Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana
- Oficina de la Secretaría Privada y Oficina de Relaciones y Cooperación de la Secretaría de Gobierno.

5.1. Productos y servicios asociados al Modelo de Operación por Procesos

A continuación, se presentan los productos y servicios, como resultado de cada uno de los procesos asociados al Modelo de Operación por Procesos -MOP, agrupados

por macroprocesos. Entiéndase que es posible encontrar en esta lista, algunos trámites y servicios que por ley se deben registrar ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales se revisarán a detalle en el siguiente punto.

Tabla 7 Productos y servicios -Macroproceso Estratégico

TIPO	MACROPROCESO	PROCESO	CANT. PRODUCTO /SERVICIO
Estratégico	Direccionamiento Estratégico	Comunicación pública	12
		Gestión de la Innovación Digital	18
		Gestión del buen gobierno	13
		Información estratégica	36
		Planeación económica y social	6
		Planeación física y del ordenamiento territorial	37
		Planeación institucional	40
		Total	162

Fuente: Subdirección de Gestión Organizacional

De acuerdo con la tabla No.7, se puede concluir, que en el Macroproceso Estratégico presenta un incremento de 45 productos/servicios ofertados, es decir, del 38% con respecto a los analizados en la vigencia 2019. Cabe resaltar, que para el inicio de la vigencia 2023, se creó el proceso de Gestión del Buen Gobierno.

Tabla 8 Productos y servicios - Macroproceso Misional

TIPO	MACROPROCESO	PROCESO	CANT. PRODUCTO /SERVICIO
	Convivencia y Seguridad	Control y Mantenimiento del Orden Público	26
		Convivencia y Fortalecimiento social	10
		Gestión de la protección animal	5
		Gestión de paz y cultura ciudadana	12
		Gestión del Riesgo de Desastres	18

Misional		Gestión del Tránsito y Transporte	29
	Desarrollo Integral del Territorio	Desarrollo económico y Competitividad	23
		Desarrollo Físico	32
		Gestión Catastral	24
		Sustentabilidad Ambiental	31
	Desarrollo social	Atención a la comunidad y grupos poblacionales	98
		Gestión cultural	31
		Gestión del turismo	4
		Prestación del Servicio Educativo	101
		Servicio de salud pública	50
		Servicio de vivienda social	7
		Servicio deporte y recreación	10
	Participación Social	Servicios públicos	23
Participación Ciudadana y Gestión Comunitaria		10	
Total		544	

Fuente: Subdirección de Gestión Organizacional

Para el macroproceso Misional de Convivencia y Seguridad, se creó el proceso de Gestión de la protección animal aportando 5 productos /servicios, así mismo, se puede determinar, que el macroproceso misional presentó un incremento del 40% entre la vigencia 2019 a 2023, pasando de ofrecer 389 productos /servicios a 544, tal como se puede evidenciar en la tabla No.8.

Tabla 9 Productos y servicios Macroproceso de apoyo

TIPO	MACROPROCESO	PROCESO	CANT. PRODUCTO /SERVICIO
	Gestión de Hacienda Pública	Administración de Tesorería	64
		Contabilidad General	7
		Gestión de Finanzas Públicas	26
		Gestión Tributaria	33
	Gestión del Talento Humano	Gestión de Seguridad Social Integral	23
		Gestión y Desarrollo Humano	31
		Liquidaciones Laborales	16

Apoyo	Gestión Jurídico Administrativa	Administración de bienes muebles, inmuebles y automotores	28
		Gestión Contractual	8
		Gestión Jurídica	7
	Gestión Tecnológica y de la Información	Administración de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)	14
		Atención al Usuario	6
		Gestión Documental	12
Total		275	

Fuente: Subdirección de Gestión Organizacional

En la tabla No. 9, se puede evidenciar un incremento del 26% en sus productos de los procesos con respecto al año 2019, pasando de prestar 218 a 275 productos/servicios, esto, dada las mejoras presentadas en la gestión de los procesos generando valor público.

Tabla 10 Productos y servicios Macroproceso de Seguimiento y Evaluación

TIPO	MACROPROC ESO	PROCESO	CANT. PRODUCTO /SERVICIO
Seguimiento y Evaluación	Control	Control Disciplinario	5
		Control Interno a la Gestión	7
			12

Fuente: Subdirección de Gestión Organizacional

En la tabla No. 10 se observa que para el macroproceso de Seguimiento y Evaluación, no se presentó ni incrementos ni disminución en la cantidad de productos / servicios ofertados, permaneciendo con 12 desde la vigencia 2016 a la vigencia 2023.

Finalmente, se puede concluir que teniendo en cuenta el actual Modelo de Operación por Procesos -MOP y con la premisa de la mejora continua de sus procesos, la entidad ha incrementado la oferta de sus productos y servicios en un 35%, pasando de ofrecer 736 en la vigencia 2019 a 993 para la vigencia 2023, lo que conlleva a optimizar recursos generando valor público en la gestión realizada por la entidad

5.1 Trámites y Servicios

5.2.1 Administración Central.

Dentro del proceso de transformación del estado, en lo relacionado con los trámites y servicios, se ha dado un gran avance con el fin de tener un servicio más ágil con la ciudadanía, sin trabas u obstáculos, entendiendo las necesidades requeridas; es así que el gobierno nacional, ha priorizado las intervenciones en los trámites de las entidades, con el fin de que mejoren la legalidad, la entidad y la lucha contra la corrupción.

La Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, cuenta con una política de Racionalización de Trámites orientada a simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos; reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con las entidades públicas donde existen Doscientos Treinta y Nueve (239) trámites y Otros Procedimientos Administrativos (OPA) identificados, doscientos veintiuno (221) son trámites y dieciocho (18) son OPA y están a cargo de trece organismos de la Entidad, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 11 Trámites y OPA identificados por la Subdirección de Trámites, Servicios y Gestión Documental

HOJAS DE VIDA DE TRÁMITES Y OTROS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS - OPA				
No.	Organismo	Trámites	OPA	Total Identificados
1	Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente - DAGMA	18	1	19
2	Departamento Administrativo de Planeación Municipal	32	3	35
3	Subdirección de Catastro	12	0	12
	Subdirección de Impuestos y Rentas	16	1	17
	Subdirección de Tesorería Municipal	3	0	3
4	Secretaría de Cultura	1	1	2
5	Secretaría del Deporte y la Recreación	2	1	3
6	Secretaría de Educación	21	3	24
7	Secretaría de Infraestructura	1	2	3
8	Secretaría de Movilidad	74	0	74
9	Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	6	0	6
10	Secretaría de Salud Distrital	10	4	14
11	Secretaría de Seguridad y Justicia	19	1	20
12	Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	4	1	5
13	Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios	2	0	2
Total		221	18	239

Fuente: Cuadro de mando Subdirección de Trámites, Servicios y Gestión Documental

La racionalización de trámites, es una herramienta para mejorar la confianza de los ciudadanos en el Estado, con el propósito de cumplir el principio de eficiencia y hacer

más efectiva y transparente la prestación los servicios garantizando el ejercicio de los derechos de los ciudadanos.

Para el desarrollo de este fin, la racionalización de los trámites surge como una herramienta de gran valor para facilitar la interacción de los ciudadanos con la Entidad. En cumplimiento de esta política, la Alcaldía Distrital de Cali dispone 53 trámites y OPA'S parcialmente o totalmente en línea:

1. Actualización información en la base de datos del sistema de identificación y clasificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN
2. Ascenso o reubicación de nivel salarial en el escalafón docente
3. Asignación de Nomenclatura
4. Auto estimación del avalúo catastral
5. Cambios producidos por la inscripción de predios o mejoras por edificaciones no declaradas u omitidas durante el proceso de formación o actualización del catastro
6. Certificado de Delimitación de Comuna, Barrio, Corregimiento y Vereda
7. Certificado de Estratificación Socioeconómica
8. Certificado de libertad y tradición de un vehículo automotor
9. Certificado de Nomenclatura
10. Clasificación en el Régimen de Educación a un Establecimiento Educativo Privado
11. Concepto de uso del suelo
12. Concepto sanitario
13. Concesión de Aguas Subterráneas
14. Concesión de Aguas Superficiales
15. Contribución por valorización
16. Devolución y/o compensación de pagos en exceso y pagos de lo no debido
17. Disolución y liquidación de clubes deportivos y promotores
18. Encuesta del Sistema de Identificación y Clasificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales - SISBEN
19. Englobe o desenglobe de dos o más predios
20. Exención del Impuesto Predial Unificado
21. Exoneración del Impuesto de Industria y Comercio
22. Exoneración del impuesto predial unificado
23. Facilidades de pago para los deudores de obligaciones no tributarias
24. Facilidades de pago para los deudores de obligaciones tributarias
25. Impresión de facturas para pago de impuestos
26. Impuesto de industria y comercio y su complementario de avisos y tableros
27. Impuesto predial unificado

28. Inclusión de personas en la base de datos del Sistema de Identificación y Clasificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales - SISBEN
29. Incorporación de obras físicas en los predios sometidos o no sometidos al régimen de propiedad horizontal
30. Inscripción de mejoras por construcciones o edificaciones en predio ajeno
31. Inscripción en el registro de generadores de residuos o desechos peligrosos
32. Licencia Ambiental
33. Licencia de Exhumación de Cadáveres
34. Línea de Demarcación
35. Permiso de emisión atmosférica para fuentes fijas
36. Permiso de ocupación de cauces, playas y lechos
37. Permiso de prospección y exploración de aguas subterráneas
38. Permiso de Vertimientos
39. Permiso o autorización para aprovechamiento forestal de árboles aislados
40. Permiso para espectáculos públicos de las artes escénicas en escenarios no habilitados
41. Permiso para Instalación de Publicidad Exterior Visual en Vehículo Automotor
42. Reconocimiento de escenarios habilitados para la realización de espectáculos públicos de las artes escénicas
43. Reconocimiento deportivo a clubes deportivos, clubes promotores y clubes pertenecientes a entidades no deportivas
44. Rectificación de área y linderos
45. Registro de ejemplares caninos de manejo especial
46. Registro de establecimientos veterinarios
47. Registro de la Publicidad Exterior Visual
48. Registro del libro de operaciones forestales
49. Retiro de personas de la base de datos del Sistema de Identificación y Clasificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales - SISBEN
50. Retiro de un hogar de la base de datos del Sistema de Identificación y Clasificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales - SISBEN
51. Revisión de avalúo catastral de un predio
52. Revisión de Estratificación Socioeconómica en Primera Instancia
53. Salvoconducto único nacional para la movilización de especímenes de la diversidad biológica

9.2 Centros de Administración Local Integrada – C.A.L.I, Mecanismo de Desconcentración

Los C.A.L.I son un sistema de desconcentración administrativa, de distribución de funciones y del ejercicio de delegaciones, que busca acercar la Administración a la comunidad local, para el manejo eficiente y eficaz de los recursos públicos y la oportuna y efectiva prestación de servicios a la comunidad.

Conforme a lo anterior, los C.A.L.I, contribuyen a brindar la cobertura de prestación de bienes y servicios en el municipio, haciendo presencia de cada una de las 22 comunas y los corregimientos que lo conforman. Véase el siguiente mapa y la distribución de los C.A.L.I en el municipio.

A continuación, se presenta la oferta de servicios que actualmente se presta en cada uno de los C.A.L.I incluyendo otros servicios de otras entidades.

Tabla 12 Oferta de servicios C.A.L.I

C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS
1	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general. Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Personería
	Ventanilla Única	
	Punto de Apropiación Digital - PAD	
	Sisbén	
	Programa Adulto Mayor	
Atención y Orientación a Víctimas		
C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS
2	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general. Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	Atención al cliente y recaudo (EMCALI)
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Personería
	Ventanilla Única	
3	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	

	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Juzgado de Pequeñas Causas
	Programa Adulto Mayor	Personería
4	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Atención al cliente y recaudo (EMCALI)
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Personería
	Inspección de Policía	
	Ventanilla Única	
C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS
5	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Atención al Cliente (EMCALI)
	Ventanilla Única	Juzgado de Pequeñas Causas
	Punto de Apropiación Digital - PAD	
	Inspección de Policía	
	Programa Adulto Mayor	
6	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Personería
	Ventanilla única	
	Sisbén	
	Inspección de policía	
	Comisaría de Familia	
	Programa Adulto Mayor	
	Atención y Orientación a Víctimas	
C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS

7	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Personería
	Ventanilla única	
	Sisbén	
	Programa Adulto Mayor	
Atención y Orientación a Víctimas		
8	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	
	Ventanilla Única	
Programa Adulto Mayor		
9	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Atención al Cliente (EMCALI)
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS
9	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Jueces de Paz
	Ventanilla única	Personería
	Inspección de policía	
	Programa Adulto Mayor	
10	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Personería
	Ventanilla Única	
	Punto de Apropiación Digital - PAD	
	Inspección de Policía	
Comisaría de Familia		

11	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	
C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS
12	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Personería
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Atención al cliente (EMCALI)
	Programa Adulto Mayor	
13	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Sisbén	Personería
	Programa Adulto Mayor	
	Atención y Orientación a Víctimas	
14	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Atención al Cliente y recaudo (EMCALI)
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Punto de Apropiación Digital - PAD	
	Programa Adulto Mayor	Personería
	Atención y Orientación a Víctimas	
C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS
15	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Atención (Emcali)
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	

	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Juzgado de Pequeñas Causas
	Ventanilla única	
	Punto de Apropiación Digital - PAD	
	Sisbén	
	Inspección de policía	
	Comisaría de Familia	
	Programa Adulto Mayor	
	Atención y Orientación a Víctimas	
16	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Atención al cliente (Emcali)
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Sisbén	Personería
	Ventanilla única	
	Sisbén	Juzgado de pequeñas causas
	Inspección de policía	
	Programa Adulto Mayor	
Atención y Orientación a Víctimas		
C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS
17	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Atención al Cliente y Recaudo (EMCALI)
	Ventanilla única	Personería
	Atención y Recaudo (Secretaría de Movilidad)	
18	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Atención al cliente (Emcali)

	Ventanilla única	
	Programa Adulto Mayor	
	Atención y Orientación a Víctimas	
	Sisbén	
19	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Atención y recaudo (Emcali)
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Jueces de Paz y de Reconsideración
C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS
19	Atención y Recaudos (Secretaría de Movilidad)	Personería
	Ventanilla Única	
	Inspección de policía	
	Núcleo educativo	
20	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Atención al cliente (Emcali)
	Ventanilla Única	
	Punto de Apropiación Digital - PAD	Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios
	Sisbén	
	Programa del Adulto Mayor	
Atención y Orientación a Víctimas		
21	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Jueces de Paz y de Reconsideración
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios
C.A.L.I	SERVICIOS DESCONCENTRADOS	OTROS SERVICIOS
21	Ventanilla única	
	Sisbén	

	Inspección de policía	
	Comisaría de Familia	
	Programa del Adulto Mayor	
	Atención y Orientación a Víctimas	
22	Atención a Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Sociales y comunidad en general.	Personería
	Fomento de la participación ciudadana en distintos espacios del quehacer comunitario.	
	Facturación de Predial, Industria y Comercio, y Cobro Persuasivo	

Fuente: Secretaría de Desarrollo territorial y Participación Ciudadana.

Es importante mencionar que en el CALI Rural no se tienen puntos de atención de otros organismos, se gestiona para llevar la oferta institucional a los diferentes corregimientos de Santiago de Cali.

Por otra parte, existen Organismos que no tienen ubicación permanente como la Secretaría del Deporte y la Recreación, con jornadas que realizan los promotores y el Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente – DAGMA con un enlace ambiental en el territorio.

5.2.3 Otros canales de atención

La Entidad para prestar un servicio eficiente y efectivo a la ciudadanía además de las ventanillas únicas de atención externa, que hacen parte del canal presencial, cuenta con otras formas de conectarse con las necesidades de los ciudadanos, canales virtuales de atención como el chat asistido y las líneas de atención.

Así mismo, se han dispuesto en la entidad otros canales de atención a la ciudadanía:

- Ventanillas Únicas de atención externas:
 - 1) Subdirección de Catastro Municipal – Plazoleta del CAM
 - 2) Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente (DAGMA) - Avenida 5A Norte # 20N - 08 edificio Versalles
 - 3) Secretaría de Vivienda Social y Hábitat - Avenida 5A Norte # 20N - 08, edificio Versalles
 - 4) Secretaría del Deporte y la Recreación - Calle 9 # 37A - 01
 - 5) Secretaría de Salud Pública - Calle 4B # 36 - 00
 - 6) Secretaría de Cultura - Carrera 5 # 6 - 05 Centro Cultural de Cali

- Canales virtuales y no presenciales de atención:
 - 1) Chat asistido: www.cali.gov.co/chat/chat. de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. jornada continua.
 - 2) Correo institucional: contactenos@cali.gov.co (24 horas)
 - 3) Líneas: 195 - 018000222195 - 8879020 de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
 - 4) Radicación en línea: ingresa a www.cali.gov.co, clic 'Atención al ciudadano', clic en 'Formulario para solicitudes, peticiones, quejas, reclamos o denuncias' (24 horas)
 - 5) Consulta el estado de una solicitud: ingresa a www.cali.gov.co, clic 'Atención al ciudadano', clic en 'Estado de su solicitud'.

6. NUEVAS FUNCIONES DE LA ENTIDAD

Desde la Subdirección de Gestión Organizacional, del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, la Alcaldía de Santiago de Cali trabaja de manera constante, en documentar procesos y procedimientos generados bien sea por la necesidad de apropiar nuevas funciones o como resultado de los procesos de diseño institucional, que surgen en la entidad territorial:

- Al presente y con motivo de reflejar las funciones del Decreto Extraordinario 516 de 2016, la Secretaría de Gobierno documentó el nuevo proceso de Gestión del Buen Gobierno cuyo propósito es brindar asistencia al Alcalde en el ejercicio de su cargo mediante la gestión administrativa y el seguimiento al cumplimiento de las metas institucionales acorde al plan de desarrollo para ejercer una articulación efectiva entre los organismos y entidades del Distrito de Santiago de Cali. Como se indicó en el Capítulo 5. Análisis de Procesos, este hace parte de la Versión No. 11 del Mapa de Procesos.
- Como resultado de los procesos de modernización institucional, mediante el Acuerdo 0543 de 7 de diciembre 2022 "POR EL CUAL SE CREAN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PROTECCIÓN ANIMAL - UAEPY 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." nace esta Unidad Administrativa adscrita al Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente DAGMA. En consecuencia, se actualizó el Organigrama de la entidad, como se muestra en el Capítulo 8. Evaluación del modelo de operación por

procesos y se creó el nuevo proceso Gestión de la Protección Animal, que también se incorporó en la Versión No. 11 del Mapa de Procesos descrito en el Capítulo 5. Análisis de Procesos

- Es importante señalar que actualmente, se están adelantando dos estudios de diseño institucional, que obligan a la creación y ajuste de procedimientos; estos estudios son:

- Estudio Técnico para la creación de una planta temporal en la Subsecretaría de Primera Infancia: El propósito de este estudio, es que finalmente, la Subsecretaría de Primera Infancia, preste el servicio de atención integral a la primera infancia de manera permanente.

- Estudio Técnico para el rediseño institucional del Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno: Este estudio se realiza con el fin de separar los roles de instrucción y juzgamiento en cumplimiento de la Ley 2094 de 2021.

Toda vez que se cumplan todas las etapas previstas del diseño institucional y su aprobación por parte de las autoridades competentes, se conocerán las nuevas funciones, procedimientos y servicios que afecten la configuración actual del MOP.

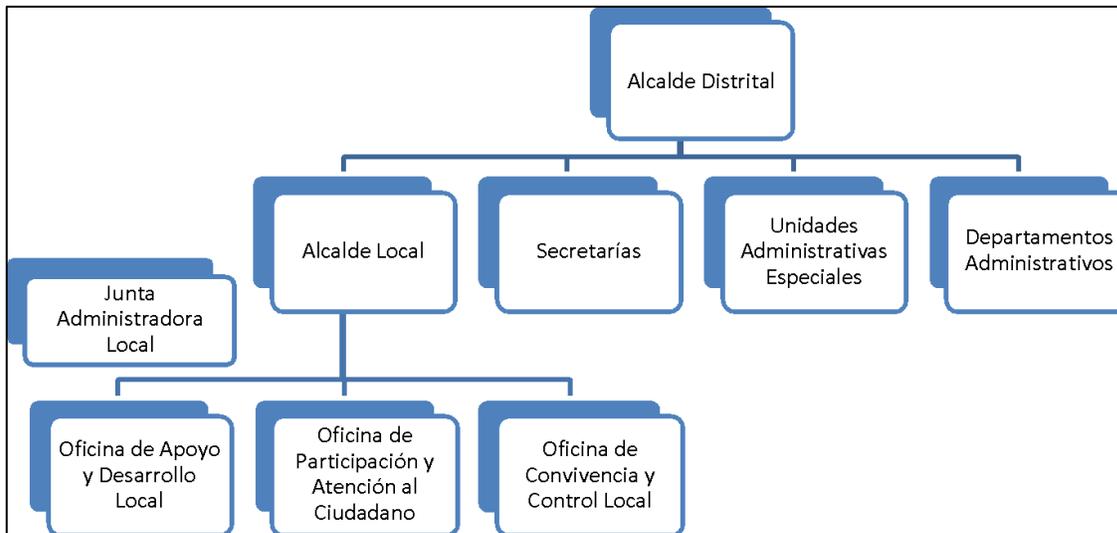
- De otra parte, para la vigencia 2022, la entidad presentó el Proyecto de Acuerdo para la Implementación de Cali Distrito, sin embargo este no fue revisado por el Concejo; por ello, bien vale la pena indicar que la Administración central presentó nuevamente a Consideración del Honorable Concejo Distrital, el Proyecto de Acuerdo “Por el Cual se Divide el Territorio del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali en Localidades, se Establece su Organización, Funcionamiento y Competencias y se Dictan otras Disposiciones”, el cual fue radicado con el proyecto de acuerdo N°198, el 21 de marzo de 2023.

Cabe recordar que este Proyecto de Acuerdo y sus estudios técnicos presentados por la entidad, se gestionaron en cumplimiento de la Ley 1933 de 2018 “Por medio de la cual se categoriza al Municipio de Santiago de Cali como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios”, modificando la entidad territorial de Santiago de Cali de Municipio a Distrito Especial.

Soportado en el “Estudio Técnico para la creación de alcaldías locales en Santiago de Cali Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios”, el Proyecto de Acuerdo No. 198 radicado ante el Concejo Distrital el 21/mar/2023,

incluyó la propuesta de estructura organizacional la cual consta de un despacho para el alcalde local y tres oficinas, mediante las cuales se atenderán en conjunto las necesidades de la comunidad. Esta estructura se presenta en la siguiente ilustración.

Ilustración 2 Propuesta de estructura organizacional Proyecto de Acuerdo No. 198 marzo 21 de 2023.



Fuente: Estudio Técnico para la creación de alcaldías locales en Santiago de Cali Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios. 2023

Así mismo, el Proyecto de acuerdo No. 198 contiene las funciones asignadas al alcalde local y cada una de las oficinas.

No obstante, aunque no hace parte del Proyecto de Acuerdo No. 198, el Estudio Técnico para la creación de alcaldías locales en Santiago de Cali Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios se encuentra la Cadena de Valor propuesta para las alcaldías locales y se indican los procedimientos que prioritariamente se estarían implementando toda vez que el modelo sea aprobado por el Honorable Concejo Distrital. La siguiente ilustración, muestra la Cadena de Valor propuesta.

Ilustración 3 Propuesta de cadena de valor Proyecto de Acuerdo No. 198 marzo 21 de 2023



Fuente: Estudio Técnico para la creación de alcaldías locales en Santiago de Cali Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios. 2023

- Propuesta de Planta para las alcaldías locales

Dentro del marco de la Ley 1617 de 2013, “Por la cual se expide el Régimen para los Distritos Especiales” mediante la Ley 1933 de Agosto 01 de 2018, Santiago Cali fue categorizado como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios. Debido a esto, la acción administrativa a cargo de la Administración Central se ha planteado posibles escenarios para determinar el número de localidades y la incorporación de estas.

Con base en la información suministrada por el Departamento Administrativo de Planeación, se expone la creación de siete (07) localidades articuladas al Alcalde Distrital. El presente estudio técnico propone la creación de una estructura mínima para las Alcaldías Locales conformada por Despacho del Alcalde Local, Oficina de Apoyo y Desarrollo Local, Oficina de Participación y Atención al Ciudadano y Oficina de Convivencia y Control Local.

Esta estructura plantea la necesidad de dieciséis (16) empleos por cada localidad, discriminados así: cuatro (04) de nivel Directivo, cuatro (04) de nivel profesional, cinco (05) de nivel técnico y tres (03) de nivel asistencial. lo que establece un total de ciento doce (112) empleos para las siete localidades.

Tabla 13 Propuesta de planta para las siete localidades

NIVEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	CANT. REQUERIDA
Directivo	Libre nombramiento y remoción	28
Asistencial	Libre nombramiento y remoción	7
Profesional	Carrera administrativa	28
Técnico	Carrera administrativa	35
Asistencial	Carrera administrativa	14
Total		112

Fuente: Estudio Técnico para la creación de alcaldías locales en Santiago de Cali Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios

En la tabla siguiente tabla, se detalla la distribución de los empleos en la alcaldía local, solicitado por cada oficina el número de empleos por nivel y la naturaleza jerárquica; además de la identificación precisa de las denominaciones y la asignación salarial para el Alcalde Local y la básica mensual para el resto de los empleos, conforme a la actual estructura salarial. El estudio técnico propone la creación de una estructura mínima para las Alcaldías Locales conformada por:

Tabla 14 Planta mínima para alcaldías locales

DEPENDENCIA	DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NIVEL DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	CAN T.	ABM	ABM/AÑO	COSTO ANUAL DE NÓMINA CON ASOCIADOS
DESPACHO DEL ALCALDE LOCAL	Alcalde local	030	04	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1	10.511.400	126.136.800	218.445.593
	Secretario	440	05	Asistencial	Libre nombramiento y remoción	1	2.911.160	34.933.920	60.499.084
OFICINA DE APOYO Y DESARROLLO LOCAL	Jefe de oficina	006	03	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1	8.882.872	106.594.464	184.601.884
	Profesional universitario	219	04	Profesional	Carrera administrativa	1	6.277.199	75.326.388	130.451.363
	Técnico administrativo	367	03	Técnico	Carrera administrativa	2	6.583.228	78.998.736	136.811.190
	Auxiliar administrativo	407	05	Asistencial	Carrera administrativa	1	2.911.160	34.933.920	60.499.084
OFICINA DE PARTICIPACION Y ATENCIÓN AL CIUDADANO	Jefe de oficina	006	03	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1	8.882.872	106.594.464	184.601.884
	Profesional universitario	219	04	Profesional	Carrera administrativa	1	6.277.199	75.326.388	130.451.363
	Técnico administrativo	367	03	Técnico	Carrera administrativa	1	3.291.614	39.499.368	68.405.595
	Auxiliar administrativo	407	05	Asistencial	Carrera administrativa	1	2.911.160	34.933.920	60.499.084
OFICINA DE CONVIVENCIA Y CONTROL LOCAL	Jefe de oficina	006	03	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1	8.882.872	106.594.464	184.601.884
	Profesional universitario	219	04	Profesional	Carrera administrativa	1	6.277.199	75.326.388	130.451.363

	Profesional universitario	219	02	Profesional	Carrera administrativa	1	5.263.080	63.156.960	109.376.166
	Técnico operativo	314	03	Técnico	Carrera administrativa	2	6.583.228	78.998.736	136.811.190
TOTAL						16	86.446.243	1.037.354.916	1.796.506.727

La planta proyectada para una (01) localidad de 16 empleos ya descrita, tiene un costo mensual de ochenta y seis millones cuatrocientos cuarenta y seis mil doscientos cuarenta y tres pesos \$86.446.243, para un total anual de mil treinta y 182 siete millones trescientos cincuenta y cuatro mil novecientos dieciséis pesos \$1.037.354.916, y por concepto de asociados a la nómina un estimado de setecientos cincuenta y nueve millones ciento cincuenta y un mil ochocientos once pesos \$ 759.151.811 por la vigencia fiscal, lo que da un costo total anual de nómina más asociados de mil setecientos noventa y seis millones quinientos seis mil setecientos veintisiete pesos \$1.796.506.727

Es así que la planta mínima requerida para operar las siete (07) localidades, asciende a 112 empleos y con un costo mensual de siete mil doscientos sesenta y un millones cuatrocientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos doce pesos por toda una vigencia fiscal (\$7.261.484.412), ídem, y el costo total incluidos los asociados a la nómina asciende a doce mil quinientos setenta y cinco millones quinientos 183 cuarenta y siete mil ochenta y siete pesos (\$12.575.547.087), tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 15 Costo planta mínima para alcaldías locales

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NIVEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	ABM MES	ABM AÑO	CANT. REQUERIDA	TOTAL AMB AÑO	TOTAL NOMINA ANUAL/ASOCIADOS
Alcalde local	030	04	Directivo	Libre nombramiento y remoción	10.511.400	126.136.800	7	882.957.600	1.529.119.150
Jefe de oficina	006	03	Directivo	Libre nombramiento y remoción	8.882.872	106.594.464	21	2.238.483.744	3.876.639.559
Secretario	440	05	Asistencial	Libre nombramiento y remoción	2.911.160	34.933.920	7	244.537.440	423.493.588
Profesional universitario	219	04	Profesional	Carrera administrativa	6.277.199	75.326.388	21	1.581.854.148	2.739.478.624
Profesional universitario	219	02	Profesional	Carrera administrativa	5.263.080	63.156.960	7	442.098.720	765.633.162
Técnico administrativo	367	03	Técnico	Carrera administrativa	3.291.614	39.499.368	21	829.486.728	1.436.517.496
Técnico operativo	314	03	Técnico	Carrera administrativa	3.291.614	39.499.368	14	552.991.152	957.678.331
Auxiliar administrativo	407	05	Asistencial	Carrera administrativa	2.911.160	34.933.920	14	489.074.880	846.987.177
Total							112	7.261.484.412	12.575.547.087

Para la financiación de la nueva planta, se proponen diversos ejercicios, entre los cuales está la recomposición o reestructuración de la planta, que expone puntualmente lo que tiene que ver con los empleos de libre nombramiento y remoción, como jefes de Oficina, Asesores y Profesional Especializado. Se precisa que para realizar supresión de empleos se debe revisar las particularidades de la planta y gestionar el cumplimiento de los requisitos de pensión de vejez puesto que al menos existen varios que cumplen con el requisito de edad.

- En la Tabla a continuación, se listan los procedimientos que de acuerdo con criterio de actualización, fueron priorizados para su implementación en el nivel local.

Tabla 16 Procedimientos priorizados para aplicación en las Alcaldías Locales

Código	Nombre del procedimiento
MMCS03.01.02.P008	Formación y orientación para prevención de conflictos
MMCS03.01.02.P021	Operativos a menores de edad
MMCS03.01.02.P024	Violencia intrafamiliar
MMCS03.01.02.P025	Mediación policial
MMCS03.01.04.P002	Oferta de servicios de justicia - casa de justicia móvil
MMCS03.02.02.P002	Protección al consumidor
MMCS03.02.02.P008	Supervisión delegado de sorteos y concursos
MMCS03.02.03.P011	Registro de personas dedicadas a la actividad de construcción y enajenación de inmuebles destinados a vivienda
MMCS03.02.04.P003	Licencia temporal para ventas en espacio público
MMCS03.02.04.P007	Control del espacio público para ventas informales
MMCS03.02.07.P002	Reconocimiento de escenarios habilitados y permiso para la realización de espectáculos públicos de las artes escénicas
MMCS03.02.07.P003	Permisos para demostraciones públicas de pólvora, artículos pirotécnicos o fuegos artificiales
MMCS03.02.07.P004	Permisos de espectáculos públicos diferentes de las artes escénicas
MMCS03.02.07.P005	Permisos de espectáculos públicos de las artes escénicas en escenarios no habilitados
MMDS01.07.P014	Atención de la población con discapacidad y sus cuidadores en Santiago de Cali
MMDS01.07.P019	Atención, asistencia y reparación integral a víctimas del conflicto armado
MAGT04.05.P001	Radicación de comunicaciones oficiales de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (pqrsd) a través de los canales de atención dispuestos

MAGT04.05.P005	Gestión de denuncias sobre presuntos hechos de corrupción
MEDE01.05.04.P008	Elaboración plan de previsión de talento humano
MMPS04.01.P001	Promoción del control social
MMPS04.01.P003	Inspección, vigilancia y control para organismos comunales de primer y segundo grado
MMPS04.01.P005	Planeación participativa
MMPS04.01.P006	Promoción y fortalecimiento de la participación
MMPS04.01.P007	Espacios participativos de concertación para priorizar y hacer seguimiento a las inversiones en el territorio
MMPS04.01.P008	Desarrollo participativo de territorios vulnerables
MEDE01.03.01.P001	Formulación planes de desarrollo de comunas y corregimientos

Fuente: Estudio Técnico para la creación de alcaldías locales en Santiago de Cali Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios. 2023

Es importante agregar, que a partir de la entrada en vigencia del Decreto Extraordinario N°411.0.20.0516 de 2016 de Reforma Administrativa, la entidad ha provisto de trámites y servicios a la ciudadanía, mediante planes, programas y proyectos, conforme a las distintas normativas del orden nacional.

Una vez analizado los macroprocesos del Modelo de Operación por Procesos - MOP y previa validación con cada uno de los organismos de la entidad, se obtuvieron 451 productos (Trámites, Otros Procesos Administrativos – OPA y Oferta Misional), los cuales fueron analizados mediante una Matriz de evaluación de capacidades en la prestación de servicio, con el fin de identificar cuáles de estos se podrían desconcentrar en el territorio a corto, mediano y largo plazo, logrando ampliar la oferta actual disponible mediante los Centro de Atención Local Integrada C.A.L.I.

Por consiguiente, de los resultados obtenidos de la matriz de capacidades en trabajo colaborativo con los organismos, se determinó lo siguiente:

- De los 451 Trámites/OPA/Oferta Misional el 4%, es decir, 20 de estos se podrían desconcentrar a corto plazo en el proceso de transición de Cali Distrito, como se muestra en la siguiente tabla

Tabla 17 Trámites/OPA/Oferta Misional y el organismo responsable

Organismo	Trámites/OPA/Oferta Misional
Departamento Administrativo de Hacienda Municipal -Subdirección de Catastro	Zona homogénea Geoeconómica
Departamento Administrativo de Hacienda Municipal -Subdirección de Impuestos y Rentas	Impresión de facturas para pago de impuestos
	Impuesto de delineación urbana
	Impuesto de industria y comercio y su complementario de avisos y tableros
	Impuesto predial unificado
	Participación en Plusvalía
Departamento Administrativo de Hacienda Municipal -Subdirección de Tesorería Municipal	Certificados de paz y salvo
Departamento Administrativo de Planeación Municipal	Certificado de Estratificación Socioeconómica
Secretaría de Cultura	Estrategias para el fortalecimiento de lecturas y escrituras.
	Préstamo de material bibliotecario
	Servicios bibliotecarios Implementados
Secretaría de Educación	Tarjeta Sistema Integrado de Transporte Masivo - Masivo Integrado de Occidente - SITM - MIO.
Secretaría de Infraestructura	Autorización de Registro por Contribución de Valorización
	Contribución por Valorización
Secretaría de Turismo	Asesoría, acompañamiento y formación
	Información turística
	Atención Psicosocial. Víctimas del conflicto armado
	PIOS: Puntos de Información y Orientación Social

Secretaría de Bienestar Social	Entrega de Ayudas Técnicas a Personas con Discapacidad.
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana	Apertura y registro de libros de las organizaciones comunales de primero y segundo grado.

- De la misma forma, se propone, llevar al territorio la desconcentración de la radicación de las solicitudes de 85 Trámites/OPA/Oferta Misional, es decir, el 19% del total de los 451 productos analizados de la entidad, y de esta manera, generar un mayor acceso de la ciudadanía a la prestación de los servicios públicos y sociales.
- El 40% del total de los 451 Trámites/OPA/Oferta Misional, es decir, 180 de estos productos requieren recursos adicionales (infraestructura, personal, tecnología, bienes muebles) para poder desconcentrarlos en el territorio
- Finalmente, en el análisis también se obtuvo que un 37%, es decir, 166 de estos servicios, no cuenta con la información necesaria para su priorización, o el organismo indicó que éste no satisface una necesidad particular de la comunidad, si no que, por el contrario, hace parte de un insumo de otro proceso o se presta solo por medio de otras entidades, organizaciones, fundaciones, etc.

Cabe destacar, que los servicios prestados actualmente a la comunidad en los territorios mediante los C.A.L.I, están priorizados y se garantizan dentro del proceso de la transición, puesto que, lo que se busca con este diagnóstico, es identificar, analizar y determinar qué Trámites/OPA/Oferta Misional adicionales se pueden desconcentrar en el territorio a fin cumplir con la misionalidad de la entidad y brindar mayor valor público a la comunidad.

7. ANÁLISIS DE PERFILES Y CARGAS DE TRABAJO

7.1 Administración Central

Conforme a los requerimientos del Decreto 1800, el estudio de cargas en la entidad debe actualizarse cada dos años y en el año 2019, se llevó a cabo el último estudio, el cual fue realizado por la Universidad del Valle a través del Instituto de Prospectiva, Innovación y Gestión del Conocimiento. Sin embargo, a pesar de la obligatoriedad establecida por este Decreto, en la actualidad no se cuenta con un nuevo estudio actualizado, ya que los recursos y esfuerzo se han destinado al desarrollo de estudios técnicos para la creación de alcaldías locales, en cumplimiento de Proyecto Cali Distrito establecido en el actual Plan de Desarrollo 2020 - 2023 “Cali Unida por la Vida”, de la Ley 1933 de 2018 que categorizó a Santiago de Cali como Distrito Especial y de la Ley 1617 de 2013, la cual brinda los lineamientos para la implementación distritos.

Actualmente, el estudio técnico para la creación de las alcaldías locales se encuentra en revisión por parte del Concejo Distrital, y existe la posibilidad de que el proyecto sea aprobado este año. En caso de que eso suceda, la siguiente administración, que iniciará en 2024, estará en capacidad de llevar a cabo un estudio de cargas completo que abarcaría no solo el nivel central, sino también el nivel local. Este estudio permitiría establecer finalmente las necesidades reales del personal de planta en toda la entidad.

Sin embargo, la decisión de realizar un nuevo estudio de cargas estará a discreción del próximo Alcalde, quien podrá tomar en cuenta el estudio técnico realizado para la creación de alcaldías locales y su aprobación por parte del Concejo Distrital, o bien podrá realizarlo en cumplimiento estricto del Decreto 1800.

Por consiguiente, se relacionada la información del último estudio de cargas efectuado por la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, a través de las siguientes tablas, donde se observa que existe una planta deficitaria del 80%.

Tabla 18 Necesidad de planta por niveles jerárquicos

NIVEL JERÁRQUICO	NO. DE CARGOS		
	APROBADA	REQUERIDA	DIFERENCIA
DIRECTIVO	127	131	4
ASESOR	43	47	4
PROFESIONAL	471	5.730	5.259
TÉCNICO	657	3.312	2.655
ASISTENCIAL	380	4.022	3.642
TOTAL	1.678	13.242	11.564

Fuente: Estudio técnico, Medición de Cargas Laborales. noviembre 2019
Contrato No. 4137.010.26.1.228 de 2019

7.2 Secretaría de Educación.

En noviembre de 2021 la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali mediante licitación pública adjudicó a la Empresa Belisario Velásquez el contrato para adelantar el Estudio Técnico de las Cargas laborales de las 92 Instituciones Educativas Oficiales y el Nivel Central.

El estudio de cargas laborales comprende el conjunto de técnicas que se aplican para la medición de trabajos administrativos o tiempos de trabajo en oficinas, con el fin de determinar la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas derivadas de las funciones asignadas a cada empleo por proceso administrativo, según el régimen de competencias territoriales, determinando de manera técnica el volumen de trabajo.

Siguiendo los principios rectores del Ministerio de Educación Nacional y de la función pública y teniendo en cuenta que estos constituyen elementos orientadores de la labor docente y la función administrativa respectivamente, la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali ha realizado la armonización de los Modelos de Operación por Procesos de la entidad y el modelo sugerido por el Ministerio de Educación Nacional y teniendo en cuenta la nueva estructura organizacional definida en el Decreto extraordinario No. 411.0.20.0516 del 26 septiembre de 2016, distribuida en cuatro Subsecretarías y el Despacho de la Secretaría.

La medición de cargas de trabajo se efectuó para los niveles Profesionales, Técnico y Asistencial, del personal administrativo de las 92 Instituciones Educativas Oficiales y el nivel central de la Secretaría de Educación Distrital de Santiago de Cali.

7.2.1 Metodología para la medición de cargas laborales

Este análisis de cargas de trabajo se efectúa a partir de lo establecido en la Guía de Medición de Cargas de Trabajo de Entidades Públicas el cual se fundamenta en el Modelo de Operación de la entidad y la identificación de frecuencias y tiempos.

El Método es el de estándares subjetivos para entidades con características administrativas.

Las principales características del Método de Estándares Subjetivos son:

- a. Útil para medir trabajos de tipo administrativo y de carácter Intelectual
- b. Consiste en determinar el tiempo de una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas.
- c. Se solicita a las personas experimentadas en la realización de las tareas, que asignen un tiempo mínimo, un tiempo promedio y un tiempo máximo para realizar la tarea dentro de un caso normal, no teniendo en cuenta los tiempos de las situaciones extremas que se den ocasionalmente.
- d. Permite realizar la ponderación de 6 tiempos

$$T = (Tm + 4 Tp + TM) / 6.$$

- Tiempo de Trabajo por actividad (Tiempo Estándar)
- Se mide el tiempo en horas requeridos para la ejecución real de cada actividad
- El tiempo estándar es el tiempo que debe obtener un empleado experimentado al efectuar a ritmo normal un trabajo específico en condiciones bien determinadas y según métodos definidos.
- El tiempo que se mide, es el tiempo realmente invertido en la ejecución de las tareas del proceso y no el tiempo de duración del mismo.
- Al tiempo medido en las actividades, se le agrega un tiempo suplementario por condiciones como fatiga, ruido, factores ambientales, descanso, pausas activas y otros. Para empleos administrativos o de oficina esto se estima en un 7%.
- Frecuencia de la Actividad
- Está directamente relacionada con el total de productos, servicios y procesos (100% – meta) que se desarrollan en un periodo día, semana, mes, semestre, año
- La frecuencia de la actividad se puede entender como la cantidad promedio de veces que se repite la actividad, la cual está relacionada con la cantidad de productos o servicios realizadas por la dependencia.
- Para la identificación de la frecuencia se tendrá como principal insumo las estadísticas de producción entregadas por los funcionarios entrevistados.
- Tiempo Total en horas hombre en el mes por actividad y nivel y denominación

- Para la identificación del tiempo total en horas hombre se realiza la multiplicación de la cantidad de veces que se repite la actividad en el mes por el tiempo estándar asignado a la misma.
- Esta operación se realiza con cada una de las actividades identificadas en los documentos generadores de cargas de trabajo y se efectúa por nivel y denominación del empleo, de manera que se pueda brindar la información para cada uno.

Las 167 horas de trabajo en el mes, se calculan así:

La jornada semanal de trabajo por empleado es de 44 horas semanales.

Por lo cual, si se trabaja 5 días a la semana, correspondería trabajar cada día 8.8 horas.

El año tiene 365 días de los cuales se descuentan 52 domingos, 52 sábados, 18 días festivos y 15 días de vacaciones, dando 228 días realmente laborados al año, para un promedio de 19 días/mes.

$$19 \text{ días / mes} \times 8.8 \text{ horas / día} = 167 \text{ horas/mes}$$

7.2.2. Medición de cargas laborales

Existe articulación del MOP de la Alcaldía de Santiago de Cali con el de la Secretaría de Educación Distrital, algunos procedimientos de los procesos a nivel de la Administración Central se aterrizan al organismo de la Secretaría de Educación Distrital, añadiendo procedimientos propios, algunos documentados y otros pendientes por modelar de acuerdo a los lineamientos del Sistema de Gestión de Calidad de la Alcaldía de Santiago de Cali.

A continuación, se documentan los procedimientos propios de la Secretaría de Educación del Distrito de Santiago de Cali.

Tabla 19 Tabla 1. Inventario de procesos y procedimientos SED

CÓDIGO DOCUMENTO	NOMBRE DOCUMENTO	PROCESO
MATH02.06.01.P008	Traslado extraordinario de docentes y directivos docentes	Administración de Planta de Personal
MATH02.06.01.P007	Traslado ordinario de docentes y directivos docentes	

MATH02.06.01.P00 6	Situaciones administrativas de docentes y directivos docentes	
MATH02.08.01.P00 7	Liquidación de prestaciones sociales y económicas de docentes	Activos
MATH02.08.01.P00 2	Administración de la nómina del sistema general de participaciones	
MMDS01.01.05.P0 03	Seguimiento a la cobertura educativa	Gestión de la Cobertura Educativa
MMDS01.01.05.P0 02	Estrategias de cobertura educativa	
CÓDIGO DOCUMENTO	NOMBRE DOCUMENTO	PROCESO
MMDS01.01.05.P00 1	Planeación de la cobertura educativa	Gestión de la Cobertura Educativa
MMDS01.01.05.P00 4	Estrategia programa de alimentación escolar - PAE	
MMDS01.01.06.P00 6	Gestión del uso y apropiación de medios y tecnologías de información y comunicación	Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo
MMDS01.01.06.P00 5	Promover la articulación de los niveles educativos	
MMDS01.01.06.P00 4	Fortalecimiento a los proyectos pedagógicos transversales	
MMDS01.01.06.P00 3	Gestión del plan territorial de formación docente	
MMDS01.01.06.P00 2	Gestión del proyecto educativo institucional	
MMDS01.01.06.P00 8	Desarrollo de competencias básicas	
MMDS01.01.06.P00 1	Gestión del plan de apoyo al mejoramiento de la calidad educativa - PAM	
MMDS01.01.06.P00 7	Fortalecimiento de experiencias significativas	
MMDS01.01.07.P00 5	Modificación de licencia de funcionamiento por cambio de razón social, cambio de propietario, cambio de calendario de establecimientos de educación formal	Inspección y Vigilancia en la Prestación del Servicio Educativo
MMDS01.01.07.P01 2	Cancelación o suspensión de licencia de funcionamiento de establecimientos de educación formal	
MMDS01.01.07.P01 8	Cierre de establecimientos o sedes de educación formal y de educación para el trabajo y el desarrollo humano	

MMDS01.01.07.P004	Expedición de licencia de funcionamiento por creación de establecimiento de educación formal	
MMDS01.01.07.P011	Expedición de certificados de existencia y representación legal.	
MMDS01.01.07.P017	Atención de quejas y solicitudes sobre la prestación del servicio en establecimientos educativos	
MMDS01.01.07.P003	Registro o renovación de programas en educación para el trabajo y desarrollo humano	
MMDS01.01.07.P010	Refrendación de documentos	
MMDS01.01.07.P016	Sanción de establecimientos educativos	
MMDS01.01.07.P002	Expedición de licencia de funcionamiento por creación de establecimiento o modificación de licencia por apertura o cambio de sede en educación para el trabajo y el desarrollo humano	
CÓDIGO DOCUMENTO	NOMBRE DOCUMENTO	PROCESO
MMDS01.01.07.P008	Clasificación de régimen y autorización de tarifas en educación formal	
MMDS01.01.07.P009	Registro o actualización de firmas autorizadas en establecimientos educativos	
MMDS01.01.07.P015	Modificación de licencia de funcionamiento por cambio de sede o apertura de nueva sede	
MMDS01.01.07.P0011	Evaluación para el control de los establecimientos de educación formal, de educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal	
MMDS01.01.07.P007	Modificación de licencia de funcionamiento por fusión de sedes o establecimientos educativos en educación formal	
MMDS01.01.07.P014	Modificación de licencia de funcionamiento por fusión de sedes o establecimientos educativos en educación para el trabajo y el desarrollo humano	
MMDS01.01.07.P006	Modificación de licencia de funcionamiento por ampliación o disminución de niveles educativos o cambios en la educación media	
MMDS01.01.07.P013	Modificación de licencia de funcionamiento por cambio de razón social o cambio de propietario de establecimientos en educación para el trabajo y el desarrollo humano	
MMDS01.01.08.P001	Orientar la ruta de mejoramiento institucional	

MMDS01.01.08.P00 4	Acompañamiento, análisis y uso de los resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales	Evaluación de la Calidad del Servicio Educativo
MMDS01.01.08.P00 3	Elaboración de la caracterización y el perfil Educativo	
MMDS01.01.08.P00 2	Análisis y uso de los resultados de las evaluaciones de estudiantes	
MMDS01.01.09.P00 1	Fomento de la educación inicial	Gestión de la Educación Inicial
MMDS01.01.09.P00 2	Seguimiento y monitoreo de la calidad de la educación inicial	
MMDS01.01.10.P00 2	Seguimiento a los fondos de servicios educativos	Asesoría, Apoyo y Seguimiento a los Fondos de Servicios Educativos
MMDS01.01.10.P00 1	Asesoría y apoyo a los fondos de servicios educativos	

Fuente: Daruma Diciembre 30 de 2022

Se adopta como instrumento para la medición de cargas laborales en la Secretaría de Educación Distrital de Santiago de Cali la “Matriz Perfiles y Cargas de Trabajo” elaborado y distribuido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Los instrumentos fueron estructurados para los siguientes grupos funcionales del nivel Central

Tabla 20 Grupos Funcionales SED

DEPENDENCIA	GRUPOS FUNCIONALES DE TRABAJO
1. Despacho del Secretario	1.1. Gestión Organizacional
	1.2. Gestión Jurídica
	1.3. Inspección y Vigilancia
	1.4. Comunicaciones
	1.5. Gestión Contractual
2. Subsecretaria de Planeación Sectorial	2.1. Planeación Económica y Social
	2.2. Mejoramiento de Ambientes Escolares
	2.3. Gestión Tecnológica
3. Subsecretaria de Cobertura Educativa	3.1. Acceso a la Cobertura Educativa
	3.2. Permanencia Educativa
4. Subsecretaria de Calidad Educativa	4.1. Fortalecimiento de la Calidad
	4.2. Evaluación de la Calidad

	4.2. Gestión de la Educación Inicial
5. Subsecretaria Administrativa y Financiera	5.1. Planeación del Talento Humano
	5.2. Gestión y Desarrollo Humano
	5.3. Gestión de Seguridad Social Integral.
	5.4. Nomina
	5.5. Prestaciones Sociales
	5.6. Gestión Financiera
	5.7. Atención al usuario
	5.8. Fondos de Servicios Educativos
	5.9. Administración de Bienes, Muebles y Automotores
	5.10. Gestión Documental

El estudio de cargas permite a la Secretaría de Educación Distrital de Santiago de Cali establecer el número de servidores públicos que necesita para determinar la planta de personal.

Las cargas de trabajo corresponden a la cuantificación sistemática de las horas dedicadas por las personas en las actividades laborales, al interior de los procesos que se desarrollan en una entidad o empresa. Entonces, el estudio de las cargas de trabajo permite establecer el número correcto de funcionarios que requiere la Secretaría de Educación Distrital de Santiago de Cali, por cada proceso y por cada grupo funcional de trabajo, para cumplir con las funciones esenciales del Estado.

Las cargas de trabajo se establecen a partir de las mediciones de los tiempos que demandan las actividades al interior de los procesos que se desarrollan en la Secretaría de Educación Distrital de Santiago de Cali. Para calcular las cargas de trabajo es importante tener actualizado el manual de procesos y procedimientos, ya que ellos serán un insumo en el registro de los tiempos para los empleos previstos en el manual específico de funciones y de competencias laborales.

Una vez que se identifican los procesos, los procedimientos y las actividades, se registra la frecuencia en que se repite cada actividad en un mes tipo o modal o normal, así como el tiempo en el que se desarrolla cada una y así sucesivamente para cada proceso y dependencia. Para poder hacer un buen estudio de cargas de trabajo es necesario haber definido los perfiles de los empleos que desarrollaran las

actividades. Finalmente, el acumulado de horas según el nivel del empleo determina la planta de personal por nivel jerárquico, profesional, técnico y asistencial, en el despacho y las cuatro (4) Subsecretarías y grupo funcional de trabajo en el nivel central.

Para las Instituciones Educativas Oficiales se viene trabajando con procedimientos estándar a partir de los lineamientos de la Guía No. 34 “Guía para el mejoramiento institucional”

Los establecimientos educativos han evolucionado: han pasado de ser instituciones cerradas y aisladas a funcionar como organizaciones abiertas, autónomas y complejas. Esto significa que requieren nuevas formas de gestión para cumplir sus propósitos, desarrollar sus capacidades para articular sus procesos internos y consolidar su PEI. La gestión institucional debe dar cuenta de cuatro áreas de gestión, las cuales son:

- **Gestión directiva:** se refiere a la manera como el establecimiento educativo es orientado. Esta área se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta forma es posible que el rector o director y su equipo de gestión organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución.
- **Gestión académica:** ésta es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala cómo se enfocan sus acciones. Para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Esta área de la gestión se encarga de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico.
- **Gestión administrativa y financiera:** esta área da soporte al trabajo institucional. Tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano, y el apoyo financiero y contable.
- **Gestión de la comunidad:** como su nombre lo indica, se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad; así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión, y la prevención de riesgos.

La puesta en marcha de procesos de mejoramiento escolar requiere que el equipo de gestión – conformado por diversos integrantes de la comunidad educativa y liderado por el rector o director – se organice para realizar cada una de las actividades previstas. Esta tarea tiene que ver tanto con la conformación de grupos

de trabajo y la definición de responsables, como con el ordenamiento de las tareas y el establecimiento de tiempos y plazos para realizarlas.

Para apoyar este trabajo en los establecimientos educativos, de manera que sea muy eficiente y productivo, se propone una ruta de tres etapas que se repetirán periódicamente, puesto que son parte del ciclo del mejoramiento continuo. Éstas contienen, a su vez, pasos y actividades, cuya realización debe conducir a resultados precisos que permitirán avanzar a la etapa siguiente.

La primera etapa de la ruta del mejoramiento continuo es la autoevaluación institucional. Este es el momento en el que el establecimiento educativo recopila, sistematiza, analiza y valora información relativa al desarrollo de sus acciones y los resultados de sus procesos en cada una de las cuatro áreas de gestión. Con ello es posible elaborar un balance de las fortalezas y oportunidades de mejoramiento, las cuales serán la base para la formulación y ejecución del plan de mejoramiento.

La segunda etapa consiste en la elaboración del plan de mejoramiento. Se recomienda que éste tenga un horizonte de tres años para los cuales se definirán objetivos, actividades, tiempos y responsables de cada tarea, de manera que se logren los propósitos acordados para cada una de las áreas de gestión.

Finalmente, la tercera etapa consiste en el seguimiento periódico al desarrollo del plan de mejoramiento, con el propósito de establecer cuáles fueron los resultados obtenidos, las dificultades y retrasos en la ejecución, los recursos utilizados y las razones por las cuales no se realizaron ciertas actividades. Esto permitirá revisar el logro de las metas y de los objetivos, así como efectuar los ajustes pertinentes.

Además, el seguimiento permite recopilar información para llevar a cabo un nuevo proceso de autoevaluación, que a su vez dará las bases para la elaboración de un nuevo plan de mejoramiento, al cual también será necesario hacerle seguimiento.

7.2.3. Resultados de la medición de cargas labores en Nivel Central SEM

El resultado general de la carga de trabajo del nivel central, corresponde a la asignada en el Modelo de Operación por Procesos – MOP; de acuerdo a la estructura organizacional que involucra el Despacho de la Secretaría y las cuatro (4) Subsecretarías respectivamente. La tabla No.3 muestra los resultados de la planta óptima para Nivel Central

Tabla 21. Resultados de la medición de cargas labores del Nivel Central

ESTRUCTURA FUNCIONAL	PROCESO	Auxiliar Administrativo 4	Auxiliar Administrativo 6	Auxiliar de Servicios Generales	Celador	Conductor	Operario	Profesional Especializado	Profesional Universitario 1	Profesional Universitario 2	Profesional Universitario 4	Secretario 5	Secretario Ejecutivo	Técnico Operativo 3	Técnico Administrativo 3	Auxiliar Área Salud 4	Técnico Administrativo 1	Médico General	Odontólogo	Conductor Mecánico	Auxiliar Área Salud 5	TOTAL	
Despacho	Gestión Organizacional	2						1	7	2													12
	Gestión Jurídica							1	4	17	2				1								25
	Inspección y Vigilancia		1					1	21		7			1			7						38
	Comunicaciones								1		1						2						4
	Gestión Contractual							1		1	29						3						34
	Despacho Secretaría	9											1		2								12
Subsecretaria Administrativa y Financiera	Planeación del Talento Humano		1						2		2						1						6
	Gestión y Desarrollo Humano	4						1	14		6						11						36
	Gestión de Seguridad Social Integral	2							5		2						4						13
	Gestión Financiera	1	1					1	1	1	3				1								9
	Fondos de Servicios Educativos									10	2			1									13
	Gestión Documental										5				5		11						21
	Nómina	1							1		1						1						4
	Prestaciones Sociales	2	2						11		1			2			1						19
	Atención al Usuario	7							3		2												12
	Administración de bienes Muebles y Automotores	2							3		1	1											7
	Despacho Subsecretaría								2														2

ESTRUCTURA FUNCIONAL	PROCESO	Auxiliar Administrativo 4	Auxiliar Administrativo 6	Auxiliar De Servicios Generales	Celador	Conductor	Operario	Profesional Especializado	Profesional Universitario 1	Profesional Universitario 2	Profesional Universitario 4	Secretario 5	Secretario Ejecutivo 6	Técnico Operativo 3	Técnico Administrativo 3	Auxiliar Área Salud 4	Técnico Administrativo 1	Médico General	Odontólogo	Conductor Mecánico	Auxiliar Área Salud 5	TOTAL	
		Subsecretaria de Planeación Sectorial	Gestión Estratégica		1					1	7		10										
Mejoramiento de Ambientes Escolares									6		1												7
Gestión Tecnológica									8		4												12
Despacho Subsecretaría	5										1		2		1								9
Subsecretaría Calidad Educativa	Fortalecimiento de la Calidad		1					1	39		9			1									51
	Gestión de la Educación Inicial							1		2	2			3									31
	Evaluación de la Calidad		1					1	4		1			2									9
	Despacho Subsecretaría	1											1		2								4
Subsecretaría Cobertura Educativa	Acceso a la Cobertura Educativa							1	11		11			13									36
	Permanencia Educativa	2						1	35	1	4	1		14			1						68
	Despacho Subsecretaría	2									2		1		9								14
PLANTA REQUERIDA LEVANTAMIENTO DE CW		40	8	0	0	0	0	12	185	7	106	1	5	37	21	0	42	0	0	0	0	0	527

Fuente: Informe Técnico de Estudio de Cargas Laborales

La tabla que se muestra a continuación resume los resultados consolidados del levantamiento de cargas de trabajo y el análisis de la planta de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali del Nivel Central en relación con la totalidad de cargos aprobados, de recursos del Sistema General de Participaciones.

Tabla 22 Planta Viabilizada vs Planta Requerida

PLANTA APROBADA					CW
NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CARGOS	
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	06	7	12
	Profesional Universitario	219	04	14	106
	Profesional Universitario	219	02	0	70
	Profesional Universitario	219	01	57	185
TÉCNICO	Técnico Administrativo	367	03	0	21
	Técnico Administrativo	367	01	23	42
	Técnico Operativo	314	03	1	37
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	06	10	8
	Auxiliar Administrativo	407	04	15	40
	Secretario Ejecutivo	425	06	1	5
	Secretario	440	05	0	1
TOTAL				128	527

Fuente: Informe Técnico de Estudio de Cargas Laborales

De acuerdo con la información anterior, el estudio de cargas de trabajo en el Nivel Central representa un incremento del 311% de los cargos respecto a la planta aprobada, como lo indica la tabla anterior; es decir 399 cargos adicionales que se necesitan en el Nivel Central de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali, para el cumplimiento óptimo de la prestación del servicio educativo.

7.2.4. Resultados de la medición de cargas labores en las Instituciones Educativas Oficiales

Para el levantamiento de la carga laboral, se tuvo en cuenta los procesos correspondientes determinados en la Guía 34 del MEN, de igual forma los rangos la matrícula (capacidad institucional), dada en rangos de; menor a 500 alumnos, entre 501 y 1000 alumnos, entre 1001 y 1500 alumnos, entre 1501 y 2000 alumnos, entre 2001 y 2500 alumnos, entre 2501 y 3000 alumnos, entre 3001 y 3500 alumnos y más de 3500 alumnos.

Tabla 23 Resultados de la medición de cargas laborales en Instituciones Educativas Oficiales

TIPOLOGÍA	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ALUMNOS SIMAT	TOTAL SEDES	Auxiliar Administrativo 4	Auxiliar Administrativo 6	Auxiliar De Servicios Generales 1	Celador 2	Conductor 3	Operario 1	Profesional Especializado 6	Profesional Universitario 1	Profesional Universitario 2	Profesional Universitario 4	Secretario 5	Secretario Ejecutivo 6	Técnico Operativo 3	Técnico Administrativo 3	Auxiliar Área Salud 4	Técnico Administrativo 1	Médico General 5	Odontólogo 4	Conductor Mecánico 3	Auxiliar Área Salud 5	TOTAL EMPLEADO IEO
HASTA 500 ALUMNOS	Institución Educativa Felidia	286	3	1		1										1								3
	Institución Educativa La Paz	287	5	1		1										1	1							4
	Institución Educativa La Leonera	344	3	1		1	2									1								5
	Institución Educativa Pichinde	354	3	1	1	1										1								4
	Institución Educativa Los Andes	384	3	1										1		1								3
	Institución Educativa Luis Fernando Caicedo	459	2			3							1	1		1								6
	Institución Educativa Técnica De Ballet Clásico Incolballet	459	2										1	1		1								3
	Institución Educativa Guillermo Valencia	495	2	1	1	3	1								2		1							9
ENTRE 501 Y 1000 ALUMNOS	Institución Educativa Pance	507	5	2		1	1		1					2		1								8
	Institución Educativa Villacarmelo	536	2		1	1								1		1								4
	Institución Educativa Navarro	583	2	1	1	1								1		1								5
	Institución Educativa San Juan Bautista De La Salle	616	2	1		2								1		1	1							6



TIPOLOGÍA	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ALUMNOS SIMAT	TOTAL SEDES	Auxiliar Administrativo 4	Auxiliar Administrativo 6	Auxiliar De Servicios Generales 1	Celador 2	Conductor 3	Operario 1	Profesional Especializado 6	Profesional Universitario 1	Profesional Universitario 2	Profesional Universitario 4	Secretario 5	Secretario Ejecutivo 6	Técnico Operativo 3	Técnico Administrativo 3	Auxiliar Área Salud 4	Técnico Administrativo 1	Médico General 5	Odontólogo 4	Conductor Mecánico 3	Auxiliar Área Salud 5	TOTAL EMPLEADO IEO	
	I.E Golondrinas	618	2	1	1	1	1					1	1	1	1										8
	I.E Marice Sinisterra	793	3	2	1	3			1					1	1										9
	Institución Educativa Boyacá	811	3		1	4	3							3	1										12
	Institución Educativa República De Israel	895	3		1	8	5						1	3	1	1							1		21
	I.E El Hormiguero	932	3		1	3								1	1										6
	Institución Educativa Alberto Carvajal Borrero	938	3		1	3	4						1	3	1										13
	Institución Educativa José Manuel Saavedra Galindo	962	3		1	6								1	1										9
ENTR E 1001 Y 1500 ALUMNO	Institución Educativa José Antonio Galán	1011	2		1	5	6							1	1										14
	Institución Educativa Evaristo García	1056	4	1	1	7	2							1	1										13
	Institución Educativa Manuel María Mallarino	1099	4	1	1	4							1	2	1								1		11
	Institución Educativa República De Argentina	1116	4		1	4	3						1	2	1								1		13
	I.E Francisco José Lloreda Mera	1173	6		1	2								1	1										5



TIPOLOGÍA	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ALUMNOS SIMAT	TOTAL SEDES	Auxiliar Administrativo 4	Auxiliar Administrativo 6	Auxiliar De Servicios	Celador 2	Conductor 3	Operario 1	Profesional Especializado	Profesional Universitario 1	Profesional Universitario 2	Profesional Universitario 4	Secretario 5	Secretario Ejecutivo 6	Técnico Operativo 3	Técnico Administrativo 3	Auxiliar Área Salud 4	Técnico Administrativo 1	Médico General 5	Odontólogo 4	Conductor Mecánico 3	Auxiliar Área Salud 5	TOTAL EMPLEADO IEO	
	I.E Santo Tomas	1198	4	3	1	8	5							6		1									24
	Institución Educativa Técnico Industrial Veinte De Julio	1288	4	1	1	7	3							1		1									14
	Institución Educativa General Alfredo Vásquez Cobo	1392	3	1	2	7	6							1	1	1							1		20
	Institución Educativa Técnico Comercial Villa Del Sur	1458	2	1	1	5								2		1									10
	Institución Educativa La Merced	1470	4	2	1	5	5							3		1	1								18
	I.E Villacolombia	1495	3	2	2	4	3		1						1		1								14
ENTR E 1501 Y 2000 ALUMNOS	Institución Educativa La Esperanza	1543	4		1	3	3							1		1	1								10
	Institución Educativa Joaquín De Cayzedo Y Cuero	1561	4	1	1	8	4							2		1				1					18
	Institución Educativa General Francisco De Paula Santander	1562	5	2		9			1					2		1	1						1		17
	Institución Educativa Técnico Industrial Comuna 17	1575	2	1	1	8	4						1	2		1	1								19
	Institución Educativa Montebello	1577	3	1	1	2								1		1									6

TIPOLOGÍA	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ALUMNOS SIMAT	TOTAL SEDES	Auxiliar Administrativo 4	Auxiliar Administrativo 6	Auxiliar De Servicios Generales 1	Celador 2	Conductor 3	Operario 1	Profesional Especializado 6	Profesional Universitario 1	Profesional Universitario 2	Profesional Universitario 4	Secretario 5	Secretario Ejecutivo 6	Técnico Operativo 3	Técnico Administrativo 3	Auxiliar Área Salud 4	Técnico Administrativo 1	Médico General 5	Odontólogo 4	Conductor Mecánico 3	Auxiliar Área Salud 5	TOTAL EMPLEADO IEO	
	Institución Educativa Siete De Agosto	1602	4		1	6	6							3	1										17
	Institución Educativa Técnico Industrial Diez De Mayo	1607	2	1	1	4	3						1	2	1										13
	Institución Educativa Jesús Villafañe Franco	1613	2		1	4	3							3	1								1		13
	Institución Educativa Eva Riascos Plata	1619	3	1		3	3				1			2		1									11
	I.E Juan De Ampudia	1691	3	1	1	7	5							3		1									18
	Institución Educativa La Buitrera	1692	5		1	1						1		2		1	1								7
	Institución Educativa Ciudad Modelo	1707	2	1		6	4							2	1	1									15
	Institución Educativa Cristóbal Colon	1714	3	1	1	6	2					1		2		1	1								15
	Institución Educativa Santa Fe	1732	4	1	1	4	5							3		1									15
	Institución Educativa Juan Xxiii	1764	6			7	6							3		1	3								20
	Institución Educativa Técnica Ciudad De Cali	1765	5	3		4	3							2		1									13



TIPOLOGÍA	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ALUMNOS SIMAT	TOTAL SEDES	Auxiliar Administrativo 4	Auxiliar Administrativo 6	Auxiliar De Servicios	Celador 2	Conductor 3	Operario 1	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Profesional Universitario	Profesional Universitario	Secretario 5	Secretario Ejecutivo 6	Técnico Operativo 3	Técnico Administrativo 3	Auxiliar Área Salud 4	Técnico Administrativo 1	Médico General 5	Odontólogo 4	Conductor Mecánico 3	Auxiliar Área Salud 5	TOTAL EMPLEADO IEO	
	Institución Educativa Carlos Holguín Lloreda	1772	4		1	12	7				1			3	1			1					1	27	
	Institución Educativa General José María Cabal	1828	1	1	1	3								2	1								1	9	
	Institución Educativa Técnico Comercial José María Vivas Balcázar	1869	3	3	1	6	1							4	1			1						17	
	Institución Educativa Técnica De Comercio Simón Rodríguez	1954	3	1	2	3	2				1	1		2	1										13
	I.E Julio Caicedo Y Téllez	1977	5	1		5	3							3	1										13
	I.E Rafael Navia Varón	1980	3	1	1	4	3				1			3	1										14
	I.E Técnico Industrial Luz Haydee Guerrero Molina	1987	2		2	7			1					2	1										13
	I.E Isaías Gamboa	1994	5	1	1	8	3		1					3	1										18
	Institución Educativa Técnica Comercial Las Américas	1996	4		1	5	4							2	1										13
ENTR E 2001 Y 2500	Institución Educativa Técnica Comercial Hernando Navia Varón	2007	2	1	1	6	3				1			2	1										15

TIPOLOGÍA	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ALUMNOS SIMAT	TOTAL SEDES	Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar De Servicios	Celador 2	Conductor 3	Operario 1	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Secretario 5	Secretario Ejecutivo	Técnico Operativo 3	Técnico	Auxiliar Área Salud	Técnico	Médico General 5	Odontólogo 4	Conductor Mecánico	Auxiliar Área Salud	TOTAL EMPLEADO IEO	
ALUMNOS	Institución Educativa Juana De Caicedo Y Cuero	2031	3	2	1	6	4							2		1									16
	Institución Educativa Santa Rosa	2037	2			7								2	1	1									11
	Institución Educativa Libardo Madrid Valderrama	2067	4		1	4	3					1		4		1									14
	Institución Educativa Bartolomé Loboguerrero	2091	2	1	1	5	3							2		1									13
	Institución Educativa Técnico Industrial José María Carbonell	2092	3			5	4						1	3	1	1									15
	Institución Educativa Rodrigo Lloreda Caicedo	2109	4	2	3	8	3		1					2		1									20
	Institución Educativa Técnico Industrial Multipropósito	2144	5	1	1	4								3		1									10
	Institución Educativa La Anunciación	2200	3	1		6	3							2	1	1									14
	Institución Educativa Agustín Nieto Caballero	2333	4	1	1	9								2		1									14
	Institución Educativa Celmira Bueno De Orejuela	2336	2		1	5	1							4		1									12

TIPOLOGÍA	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ALUMNOS SIMAT	TOTAL SEDES	Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar De Servicios	Celador 2	Conductor 3	Operario 1	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Secretario 5	Secretario Ejecutivo	Técnico Operativo 3	Técnico	Auxiliar Área Salud	Técnico	Médico General 5	Odontólogo 4	Conductor Mecánico	Auxiliar Área Salud	TOTAL EMPLEADO IFC	
																									1
	Institución Educativa Vicente Borrero Costa	2350	4	3	1	8	3					1		2		1							1	20	
	Institución Educativa De Santa Librada	2380	7	3	2	11	7		1					2		1					1		1	29	
	I.E Liceo Departamental	2443	3	2	1	5	4							3		1									16
	Institución Educativa Humberto Jordán Mazuera	2454	4	1	1	5	3							2		1									13
	I.E Álvaro Echeverry Perea	2460	4	2	1	5	1						1	2	1	1									14
	I.E Técnica Ciudadela Desepaz	2471	3		1	6				1				2	2	1									13
	Institución Educativa Alfonso López Pumarejo	2494	5	1	1	6								2		1									11
ENTR E 2501 Y 3000 ALUMNOS	Institución Educativa Normal Superior Santiago De Cali	2546	2	2	1	9	2		1					2	1	1	1	1							21
	Institución Educativa El Diamante	2579	3		1	5	3							2		1									12
	Institución Educativa Técnico Industrial Carlos Holguín Mallarino	2641	4		1	8	3						1	2		1							1	17	

Planta de Personal de la Alcaldía del distrito de Santiago de Cali

TIPOLOGÍA	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ALUMNOS SIMAT	TOTAL SEDES	Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar De Servicios	Celador 2	Conductor 3	Operario 1	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Secretario 5	Secretario Ejecutivo	Técnico Operativo 3	Técnico	Auxiliar Área Salud	Técnico	Médico General 5	Odontólogo 4	Conductor Mecánico	Auxiliar Área Salud	TOTAL EMPLEADO IEO	
	Institución Educativa Ciudad Córdoba	2684	2	1	2	3	3							2		1									12
	Institución Educativa Técnico De Comercio Santa Cecilia	2747	6	1	1	6	7		1				1	2	1	1									21
	Institución Educativa Técnico Industrial Antonio José Camacho	2789	5	2	1	9	2							2		1	1								18
	Institución Educativa Politécnico Municipal De Cali	2853	5	1	1	11	3		1					4		1									22
	Institución Educativa Carlos Holmes Trujillo	2950	4			3								2		1									6
ENTR E 3001 Y 3500 ALUMNOS	Institución Educativa Monseñor Ramón Arcila	3016	4	1	1	6	4					2	1	2		1									18
	Institución Educativa Normal Superior Los Farallones	3164	8	2	2	12	4					1		2		1									24
	Institución Educativa José Holguín Garces	3266	6	2		8	7							3		1		1							22
	Institución Educativa Juan Pablo II	3270	4	1		6	3							2	1	1	1								15
	Institución Educativa Gabriela Mistral	3320	4			7	1					1		2	1	1	1								14



TIPOLOGÍA	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	ALUMNOS SIMAT	TOTAL SEDES	Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar De Servicios	Celador 2	Conductor 3	Operario 1	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Secretario 5	Secretario Ejecutivo	Técnico Operativo 3	Técnico	Auxiliar Área Salud	Técnico	Médico General 5	Odontólogo 4	Conductor Mecánico	Auxiliar Área Salud	TOTAL EMPLEADO IEO	
	Institución Educativa Técnico Industrial Donald Rodrigo Tafur	3388	5	1	1	9						1		4		1									17
	Institución Educativa Nuevo Latir	3432	2	5	1	5						1		2		1		1							16
MAS DE 3500 ALUMNOS	Institución Educativa Técnica Gabriel García Márquez	3973	3	2		7								2		1	1								13
	Institución Educativa Eustaquio Palacios	4279	10	2	1	11	4		1					3	1	1									24
	Institución Educativa Técnico Industrial Pedro Antonio Molina	5698	8	1	1	10	6							4	1	1									24
	Institución Educativa Inem Jorge Isaacs	6031	7	2	1	14	1							8		1					1		1		29
PLANTA REQUERIDA LEVANTAMIENTO DE CW	173821	337	94	79	496	219	0	13	0	0	17	14	198	15	92	16	5	0	2	1	0	12	1273		

Fuente: Informe Técnico de Estudio de Cargas Laborales

La tabla que se muestra a continuación resume los resultados consolidados del levantamiento de cargas de trabajo y el análisis de la planta de las Instituciones Educativas Oficiales en relación con la totalidad de cargos aprobados, con recursos del Sistema General de Participaciones.

Tabla 24 Planta Viabilizada vs Planta Requerida en IEO

PLANTA APROBADA					CW
NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CARGOS	
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	06	5	0
	Profesional Universitario	219	04	36	14
	Profesional Universitario	219	02	7	17
	Profesional Universitario	219	01	0	0
	Médico General	211	05	2	2
	Odontólogo	214	04	1	1
TÉCNICO	Técnico Administrativo	367	03	12	16
	Técnico Administrativo	367	01	0	0
	Técnico Operativo	314	03	33	92
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	06	74	79
	Auxiliar Administrativo	407	04	87	94
	Secretario Ejecutivo	425	06	18	15
	Auxiliar Área Salud	412	05	12	12
	Auxiliar Área Salud	412	04	5	5
	Secretario	440	05	130	198
	Conductor	480	03	2	0
	Conductor Mecánico	482	03	3	0
	Celador	477	02	234	219
	Operario	488	01	14	13
	Auxiliar De Servicios Generales	470	01	516	496
TOTAL				1191	1273

Fuente: Informe Técnico de Estudio de Cargas Laborales

De acuerdo con la información consolidada y analizada, el estudio de cargas de trabajo en las 92 IEO representa un incremento del 6.9% de los cargos respecto a la planta aprobada, como lo indica la tabla anterior; es decir 82 cargos adicionales que se necesitan en las IEO para el cumplimiento óptimo de los fines esenciales del estado.

7.2.5. Observaciones al Estudio Técnico de Cargas Laborales

Frente al informe técnico de cargas laborales entregado por el operador Belisario Velásquez y Asociados y a través del Radicado No. 202341430200000654, desde el Equipo Técnico de la Secretaría de Educación se hicieron las siguientes observaciones:

- En las Instituciones Educativas se observa una baja participación de los servidores públicos para la realización de las entrevistas. Se entrevistaron 503 servidores públicos de 1192 cargos aprobados, es decir una participación del 42%, lo que afecta la confiabilidad y calidad de los resultados.
- Dado que no todas las Instituciones Educativas Oficiales cuentan con un Modelo de Operación por Procesos o un Sistema de Gestión de Calidad; se elaboraron procedimientos estándar a partir de los lineamientos de la Guía No. 34 del Ministerio de Educación Nacional, “Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento”, razón por la cual quedaron procedimientos o actividades sin documentar y por consiguiente sin carga laboral.
- De acuerdo con el punto anterior, en las Instituciones Educativas, no se evidencia carga laboral para los cargos de Profesional Especializado Grado 06 ni para los cargos de Conductor y Conductor Mecánico Grado 03. Sin embargo, en el Nivel Central el estudio de cargas laborales arroja una necesidad de doce (12) Profesionales Especializados Grado 6 para fortalecer y liderar los procesos. Para el caso de los Conductores, en cada Subsecretaría y en el Despacho se requiere la presencia de un (1) Conductor, para un total de cinco (5).
- En cuanto al cargo del Profesional Universitario Grado 04, el Operador propone el establecimiento de un (1) profesional para liderar las actividades del Sistemas de Gestión de Calidad en las Instituciones Educativas Oficiales que lo tengan implementado, con el propósito de su mantenimiento y asegurar la prestación del servicio educativo de calidad en el Distrito de Santiago de Cali.
- El Operador Belisario Velasquez y Asociados, evidenció en el desarrollo del levantamiento de la información de la medición de las cargas de trabajo que, en las Instituciones Educativas Oficiales, para ciertos casos, los cargos evaluados realizan funciones que no le corresponden a las indicadas en los manuales de funciones. En este caso, se sugiere la socialización del manual de funciones tanto para los Rectores como para el personal administrativo de las 92 Instituciones Educativas Oficiales y asignar las funciones específicas según el propósito del cargo.

- El estudio de cargas laborales arroja una necesidad de 219 cargos para celadores vs. 234 cargos viabilizados y 496 cargos para Auxiliares de Servicios Generales vs 516 cargos viabilizados. Desde el Equipo de la Secretaría de Educación y teniendo en cuenta las necesidades de cada Institución Educativa y cada una de sus sedes, para estos cargos se requieren mínimo 3 cargos en cada Sede, para un total de 1029 cargos de celadores y 1029 cargos de Auxiliares de Servicios Generales.
- Para Nivel Central, el operador propone un incremento de 92 cargos de Profesional Universitario Grado 04, para liderar los subprocesos y procedimientos que requieran toma de decisiones. La particularidad del incremento para el cargo en mención obedece al diseño y operación de los procesos del MOP de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali.
- Asimismo, el estudio de cargas laborales muestra una necesidad de médicos, odontólogos y auxiliares en el área de salud, los cuales, una vez se presenten las vacancias definitivas serán transformadas de acuerdo a las necesidades de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali, ya que, por razones de estructura de la planta de personal del sistema educativo, éstas no prestan servicios de salud.
- El estudio de cargas laborales propone 92 cargos para Técnicos Operativos para el manejo de los Fondos Educativos, es decir, uno (1) para cada Institución Educativa.
- El estudio de cargas laborales evidencia al menos un (1) cargo de secretario Grado 05 para aquellas Instituciones Educativas Oficiales de más de 384 alumnos matriculados en el SIMAT o incrementar un cargo adicional a la planta actual a partir de los 1198 alumnos en el SIMAT, para una planta propuesta de cargos de secretario de 198 empleos.

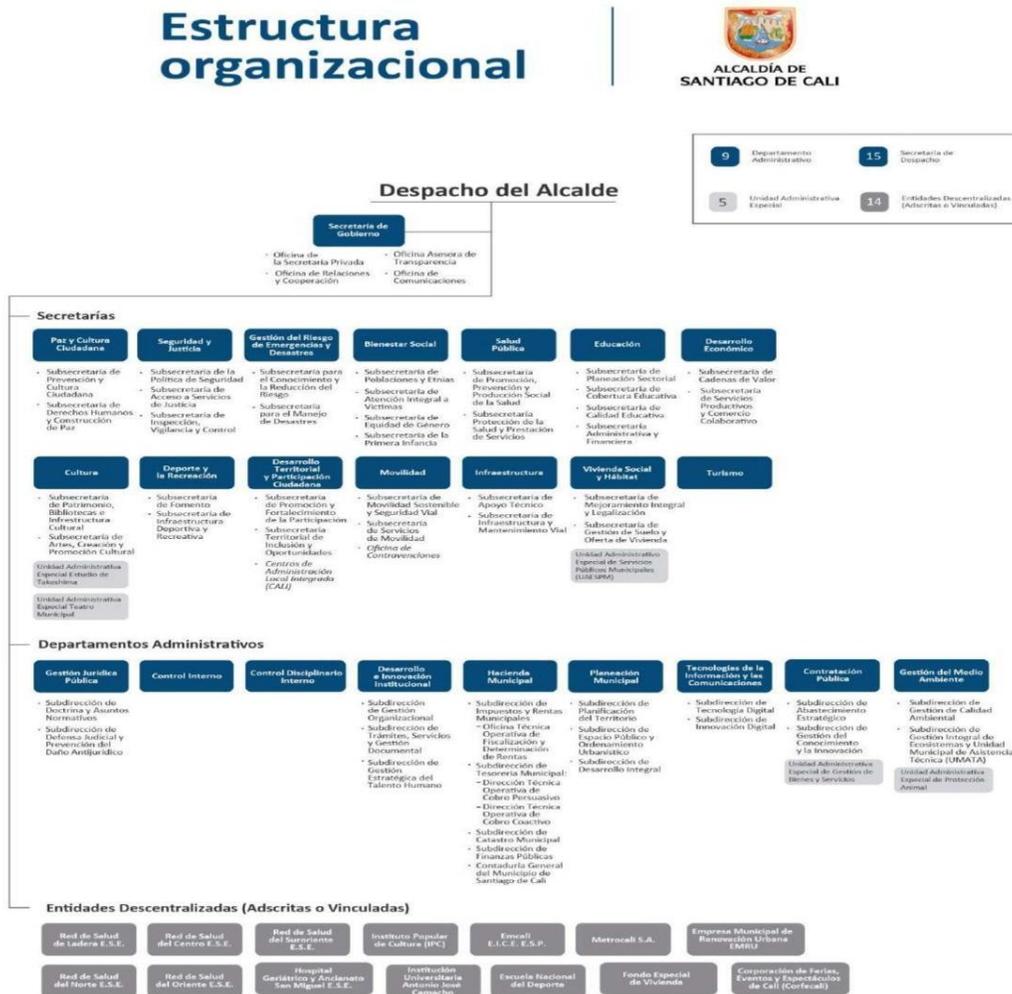
8. EVALUACIÓN DEL MODELO DE OPERACIÓN

Como se ha explicado con anterioridad, en el año 2022 se presentó un cambio estructural y funcional debido a la creación de la nueva Unidad Administrativa Especial de Protección Animal, que busca 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; ocasionando la creación de un nuevo proceso llamado Gestión de la Protección Animal, para operativizar dicho objetivo.

Para el caso de la Secretaría de Gobierno, surgió la necesidad de fortalecer su funcionamiento, debido al poco control que se estaba llevando en la gestión y seguimiento al cumplimiento de las metas institucionales acorde al Plan de Desarrollo; esto motivó la creación de un nuevo proceso llamado Gestión del Buen Gobierno, permitiendo robustecer institucionalmente su gestión, estandarizar y volver más eficientes los procesos que tiene a su cargo.

Estos cambios obligaron la actualización del Modelo de Operación por Proceso en su versión 11, y la actualización del organigrama de la Administración Central de Santiago de Cali quedando compuesta por 29 Organismos: nueve (9) Departamentos, quince (15) Secretarías, y cinco (5) unidades administrativas especiales, como se muestra en la ilustración 4.

Ilustración 4 Estructura organizacional de la Entidad



Fuente: Página web de la Alcaldía

Como se expuso en el Capítulo 6. Nuevas funciones de la entidad, en lo que respecta al proceso de transición del municipio de Santiago de Cali a la categoría de Distrito Especial, el 21 de marzo de 2023 se radicó ante el Honorable Concejo

Distrital el Proyecto de Acuerdo No. 198 “Por el Cual se Divide el Territorio del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali en Localidades, se establece su organización, funcionamiento y competencias y se dictan otras disposiciones”, para su estudio y eventual aprobación. Surtidas estas etapas, la entidad podrá dar inicio a los estudios complementarios de cargas y manuales de funciones, y a la actualización de procesos que permitan observar con claridad los próximos cambios al MOP.

9. REVISIÓN DE OBJETOS CONTRACTUALES.

Para realizar la recopilación de la información con relación a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, El Departamento Administrativo de Contratación Pública tomó como muestra los contratos realizados en la vigencia 2021 y 2022 de los contratos realizados bajo la modalidad de contratación directa en su causal de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión, descargadas de las bases de datos del portal web de Datos Abiertos, con los registros de la plataforma SECOP II

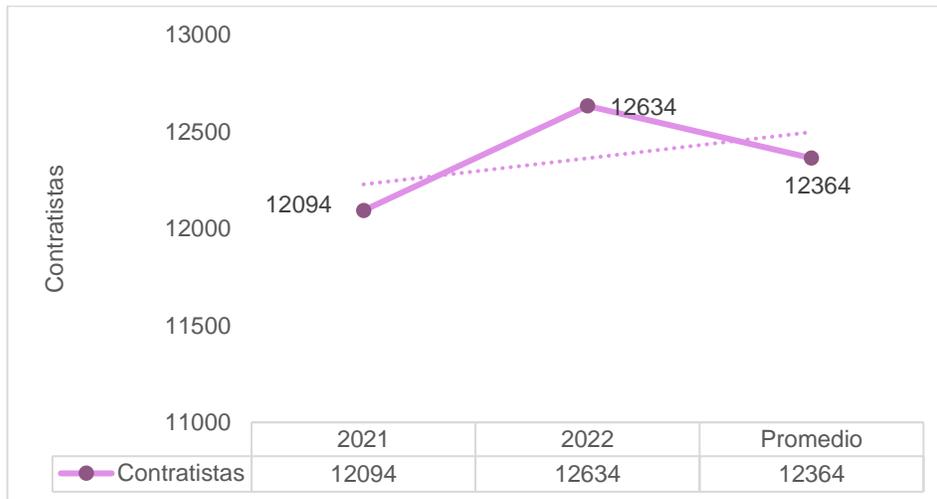
Una vez determinado el período de análisis y la fuente de información, se procedió por parte del DACP a realizar la correspondiente depuración de las bases de datos mencionadas, y la definición de la información necesaria que debería recopilarse; para lo cual el DACP propuso como mecanismos de recopilación utilizar un archivo con los registros correspondientes a cada organismo que compone la administración central el cual fuese diligenciado por cada uno con la información allí dispuesta; así entonces la información que se procedió a recopilar fue la siguiente: Justificación de la Contratación, Área específica responsable, Macro Proceso, Proceso, Subproceso, Rango de edad, Sexo y Discapacidad.

En esta sección se presentarán los datos estadísticos producto de la recopilación de información conforme los lineamientos expedidos conjuntamente por el DADII y el DACP² y la directiva 001 del 04 de enero de 2021 expedida por la Procuraduría General de la Nación, en el marco del literal “e” del artículo 2.2.1.4.1. del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el Decreto 1800 de 2019.

² Circular conjunta con número 202341350300000994 de fecha 24 de mayo de 2023

9.1 Número de contratistas de Prestación de servicios³.

Gráfico 1 Participación modalidad por prestación de servicios



Fuente: Informe para la Actualización de la Planta Global de Empleo, en el Marco del Literal “E” del Artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015 Modificado por el Decreto 1800 De 2019 – DACP

Como se mencionó anteriormente, para este ejercicio se utilizó como fuente de datos los registros extraídos de datos abiertos correspondientes a los contratos realizados por los organismos que conforman la administración central Distrital, es decir, los nueve (9) Departamentos Administrativos, las quince (15) Secretarías de Despacho y las cinco (5) Unidades Administrativas Especiales, posteriormente, por parte del equipo de datos del Departamento Administrativo de Contratación Pública se realizaron las correspondientes labores de limpieza de datos, es decir, la corrección o eliminación de registros erróneos o duplicado, para tener una consolidación de registros depurados; es preciso aclarar que, para este punto y tener un dato estadístico más representativo, se realizó la comparación de registros entre las vigencias 2021 y 2022.

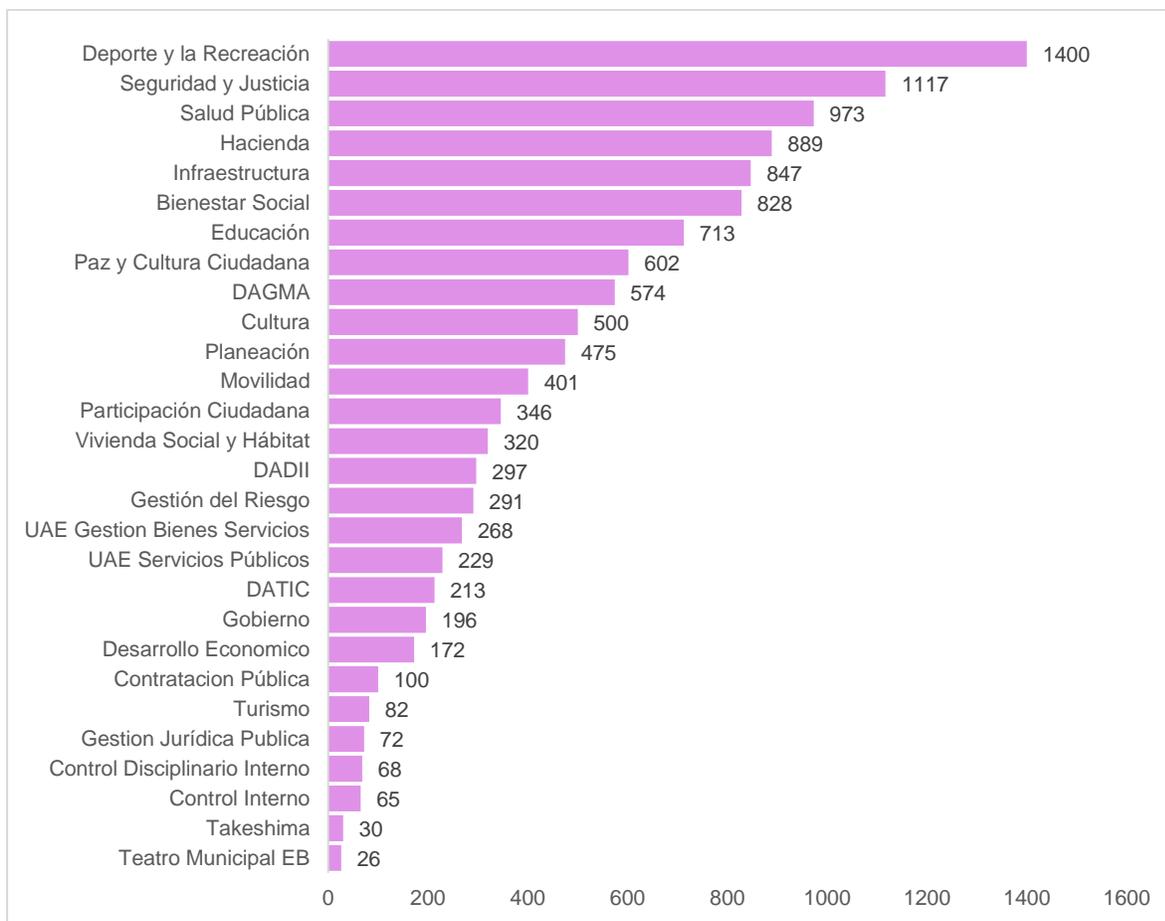
Una vez depurados los registros se totalizó desde la vigencia 2021 y 2022, los contratos cuya causal de contratación hubiese sido la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con persona natural, así entonces, y teniendo en cuenta que en una misma vigencia fiscal una determinada persona natural pudo haber suscrito más de un contrato de prestación de servicios, se procedió a realizar el análisis de acuerdo al número de personas naturales contratadas para la determinada vigencia

³ Numeral 4° literal a. de la Directiva 001 del 04 de enero de 2021; Procuraduría General de la Nación.

bajo la causal de prestación de servicios encontrado como lo muestra la gráfica anterior los siguiente resultados; que para la vigencia 2021 el total de personas contratadas como prestadores de servicios fueron aproximadamente 12.094 y para la vigencia 2022 aproximadamente 12.634, finalmente teniendo como promedio según el número de personas naturales contratadas en las dos últimas vigencias y corrido de esta de 12.364 contratistas.

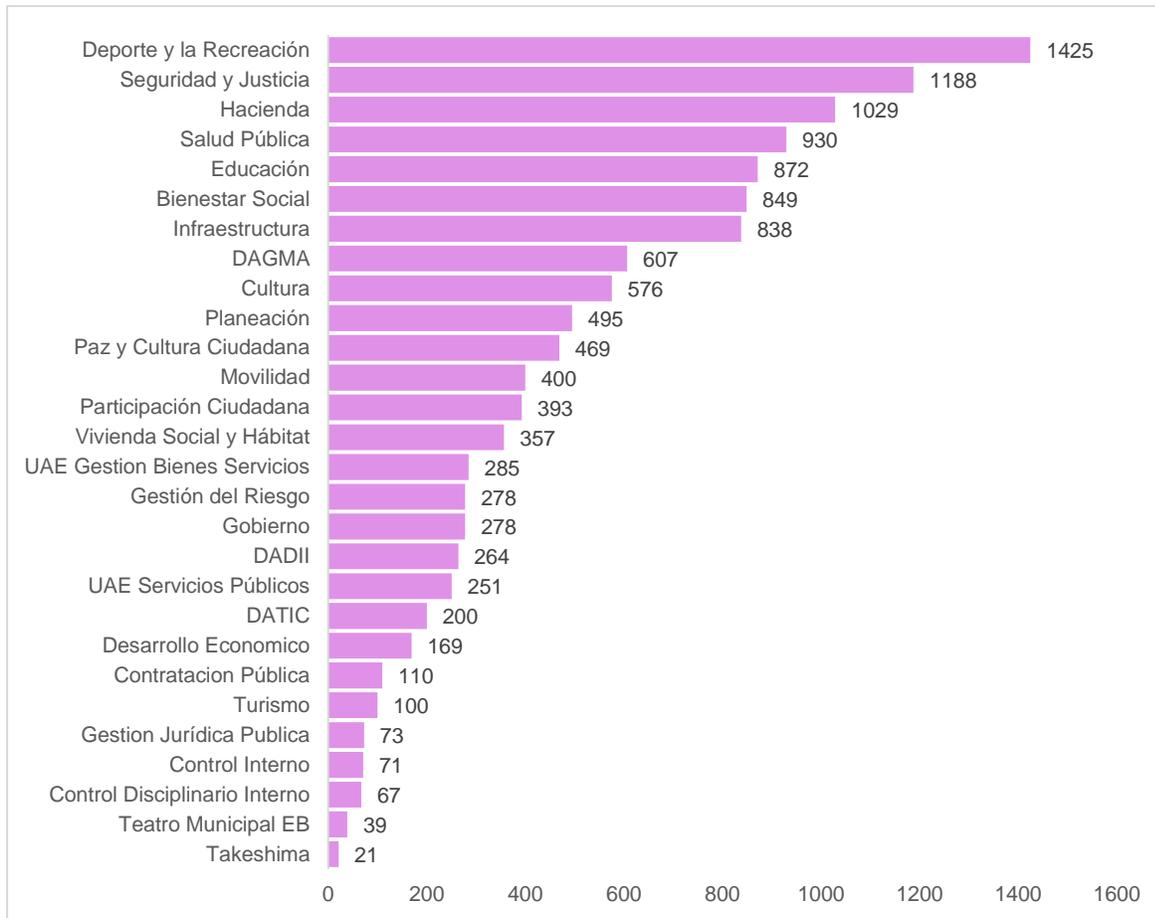
9.2 Número de contratistas de prestación de servicios por organismo

Gráfico 2 Reporte individual por organismo vigencia 2021



Fuente: Fuente: Informe para la Actualización de la Planta Global de Empleo, en el Marco del Literal "E" del Artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015 Modificado por el Decreto 1800 De 2019 – DACP

Gráfico 3 Reporte individual por organismo vigencia 2022.



Fuente: Informe para la Actualización de la Planta Global de Empleo, en el Marco del Literal "E" del Artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015 Modificado por el Decreto 1800 De 2019 – DACP

Ahora bien, del análisis realizado por organismo, se observa que la Unidad Administrativa Especial Teatro Municipal "Enrique Buenaventura" es el organismo con menor cantidad de prestadores de servicios contratados a lo largo del periodo de tiempo analizado, y en la vigencia 2022 el organismo es la Unidad Administrativa Especial Estudios Takeshima, por otro lado, es la Secretaría del Deporte y la Recreación, es el organismo que más prestadores de servicio contrató para las vigencias 2021 y 2022, seguido de la Secretaría de Seguridad y Justicia en las dos vigencias objeto de análisis

9.3 Publicación en las plataformas SECOP I y SECOP II.

Los contratos de prestación de servicios realizados por los organismos que conforman la Administración Central de la Alcaldía de Santiago de Cali, en las vigencias 2021 y 2022 fueron gestionados en un 100% mediante la plataforma SECOP II.

9.4 Los Objetos establecidos en los contratos de prestación de servicios a la luz de los manuales de funciones de las entidades para la determinación de su pertinencia.

Frente a este punto es importante resaltar que los objetos de los contratos de prestación de servicios son bastantes amplios, esto es así, toda vez que el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 no solo contempla varios tipos de contratos distintos, sino que, además, dispone que cualquier contrato de prestación de servicios tiene por objeto genérico “Desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”⁴, también la administración pública puede suscribir contratos de prestación de servicios para atender funciones ocasionales y de manera excepcional y temporal, pertenecientes al objeto misional de la respectiva entidad, siempre que no haya suficiente personal de planta o se requieran conocimientos especializados⁵.

Por lo anterior y teniendo en cuenta el Modelo de Operación por Procesos – MOP - vigente en la Alcaldía de Santiago de Cali, se solicitó a cada uno de los organismos de la administración central identificaran en los registros de contratista correspondientes a las vigencias 2021 y 2022 su relación con el Modelo de Operación por Procesos, para que esta información estadística sirva como uno de los elementos que se utilicen en el análisis para la determinación de la pertinencia

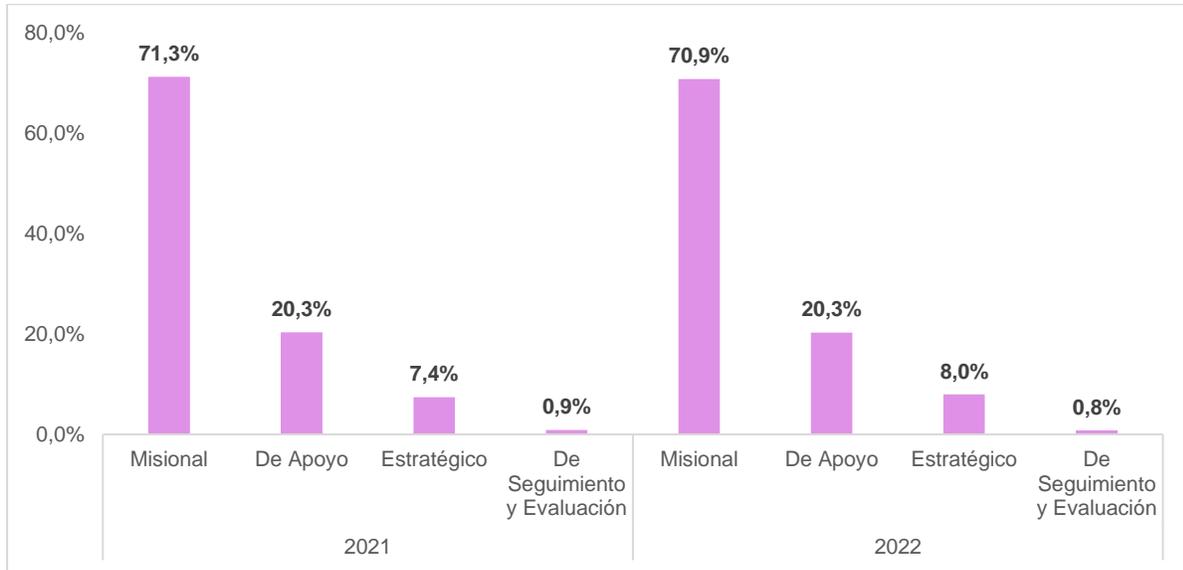
El modelo de operación por procesos de la Alcaldía de Santiago de Cali está compuesto por macroprocesos, procesos y subprocesos, cada macroproceso agrupa un número de procesos mutuamente relacionados y estos a su vez un número de subprocesos, a la fecha el MOP se encuentra conformado así:

⁴ Artículo 32, numeral 3 de la Ley 80 de 1993

⁵ Consejo de Estado, Sentencia U del 09 de septiembre de 2021

9.4.1 Porcentaje de prestadores de Servicios por niveles de los Macroprocesos.

Gráfico 4 Distribución de prestadores de servicios por niveles de macroprocesos.



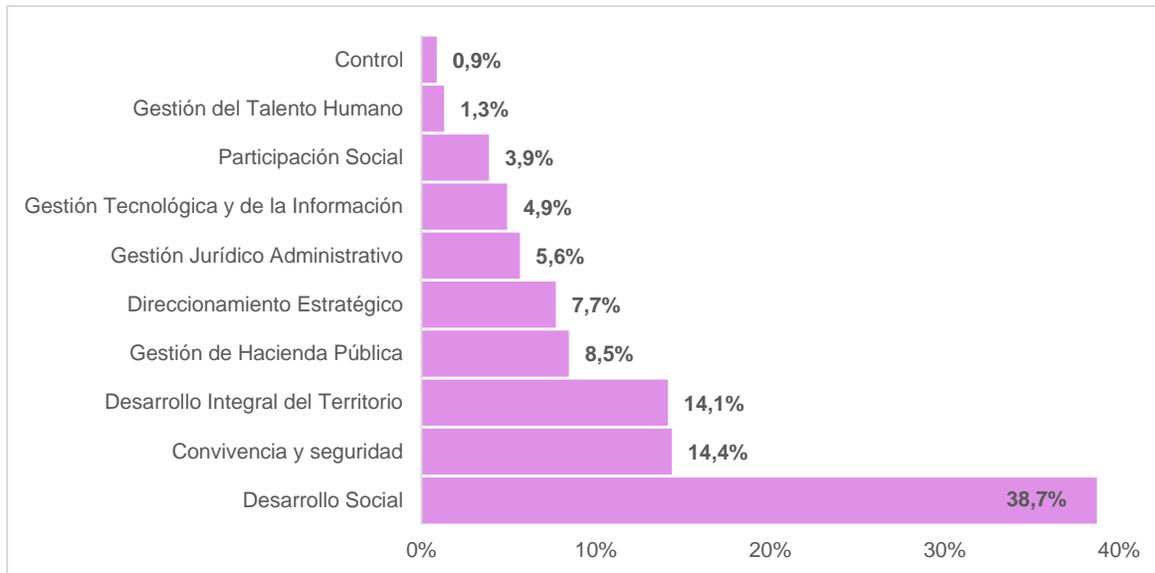
Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública.

Como puede observarse en la gráfica, los macroprocesos misionales son los que mayor porcentaje de prestadores de servicios se requirió en las vigencias 2021 y 2022, con un 71.3 %, seguido de los macroprocesos de apoyo con un 20.3%, el Macro proceso estratégico con un 8% y el macroproceso de seguimiento y evaluación con un 0.9%.

9.4.2 Porcentaje de prestadores de Servicios por Macroprocesos

En esta gráfica se muestra el porcentaje de prestadores de servicios que realizaron sus actividades principales en los 10 macroprocesos de la Alcaldía, obteniendo así el macroproceso de Desarrollo social el 38.7% de Prestadores de servicios, seguido del macroproceso de Convivencia y Seguridad con un 14.4%, Desarrollo Integral del Territorio con un 14.1%, Hacienda Pública con un 8.5%, Direccionamiento Estratégico 7.7%, Gestión Jurídico Administrativo con un 5.6%, Gestión Tecnológico y de la Información con un 4.9%, Participación Social con un 3.9%, Gestión del Talento Humano con un 1.3% y Control con un 0.9%.

Gráfico 5 Porcentaje por Macroproceso



Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

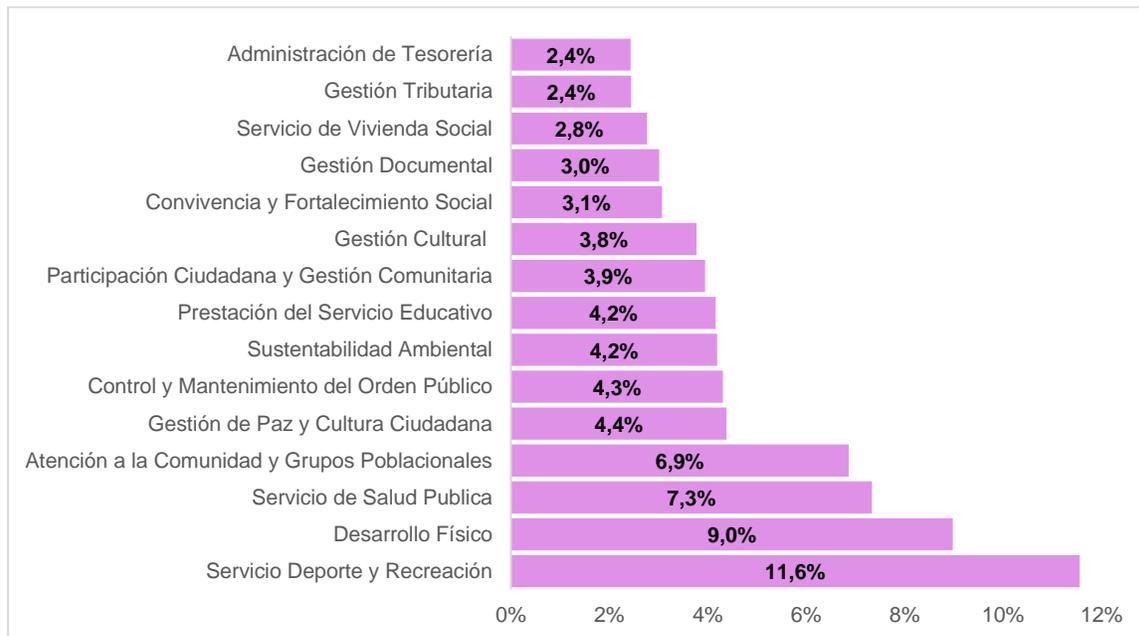
9.4.3 Porcentaje de prestadores de servicios por procesos

Teniendo en cuenta que actualmente el Modelo de Operación por Procesos - MOP de la Alcaldía cuenta con 41 procesos vigentes, la gráfica muestra a continuación los procesos en los cuales se enmarcaron las actividades principales de los Prestadores de Servicios en la vigencias 2021 y 2022, teniendo así que el proceso de Desarrollo Físico el cual se encuentra ubicado dentro del Macroproceso Misional Desarrollo Integral del Territorio y que tiene como objetivo principal Promover el desarrollo físico territorial a través de lineamientos, ejecución y mantenimiento de obras de infraestructura urbanística, civil y arquitectónica contribuyendo al mejoramiento de la movilidad y el crecimiento ordenado de la ciudad enmarcado en la normatividad vigente por medio de los conceptos técnicos, permisos y autorizaciones en beneficio de todos los habitantes del Distrito de Santiago de Cali.⁶ y el proceso Servicio de Deporte y la Recreación el cual se encuentra ubicado dentro del Macroproceso también misional de Desarrollo Social y que tiene como objetivo Prestar servicios de deporte, recreación y actividad física en espacios adecuados, mediante la ejecución de programas de Iniciación y Formación Deportiva, promoción y ejecución de jornadas deportivas, recreativas y de actividad física, asistencia y fortalecimiento técnico a

⁶ Manual de Proceso Desarrollo Físico MMDI02.02.MPR001

clubes deportivos, organización y ejecución de eventos de deporte, recreación y actividad física, fomento, preparación y perfeccionamiento a los deportistas de altos logros para la competición de la selección, acompañamiento al desarrollo deportivo, recreativo y de la actividad física a los territorios, fomento, promoción y práctica del deporte, recreación y la actividad física con la población de instituciones educativas, y, realización de eventos ciclovía para la promoción del deporte, actividad física y la recreación a través del uso de vehículos no motorizados.⁷, Iniciación y Formación Deportiva y Fomento de la Actividad Física, que satisfagan las necesidades y expectativas de la comunidad en el Distrito de Santiago de Cali, son los que mayor participación tuvieron con un 11,6%, seguidos del proceso de Desarrollo físico con 9,0% y Servicio de salud pública 7,3%.

Gráfico 6 Porcentaje de procesos en los cuales se enmarcan las actividades principales.

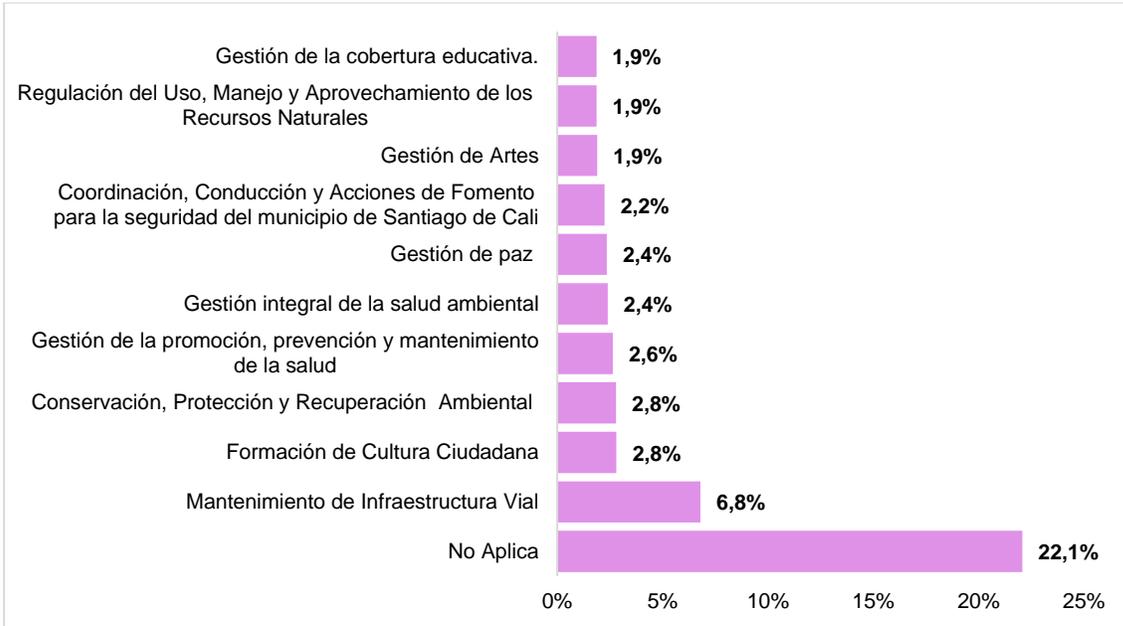


Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

⁷ Mapa de Riesgos por Procesos MEDE01.05.02.P025.F007 V2.

9.4.4 Porcentaje de prestadores de servicio por subproceso

Gráfico 7 Porcentaje de participación por actividades principales



Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

En esta gráfica puede observarse que el 22.1% del total de prestadores de servicios en las vigencias 2021 y 2022, se marcó en el instrumento de recopilación que no aplicaba, es decir, que sus actividades principales fueron identificadas solo hasta el nivel de proceso, y esto cobra sentido, teniendo en cuenta que las actividades de los prestadores de servicios apuntan al cumplimiento de varios subprocesos.

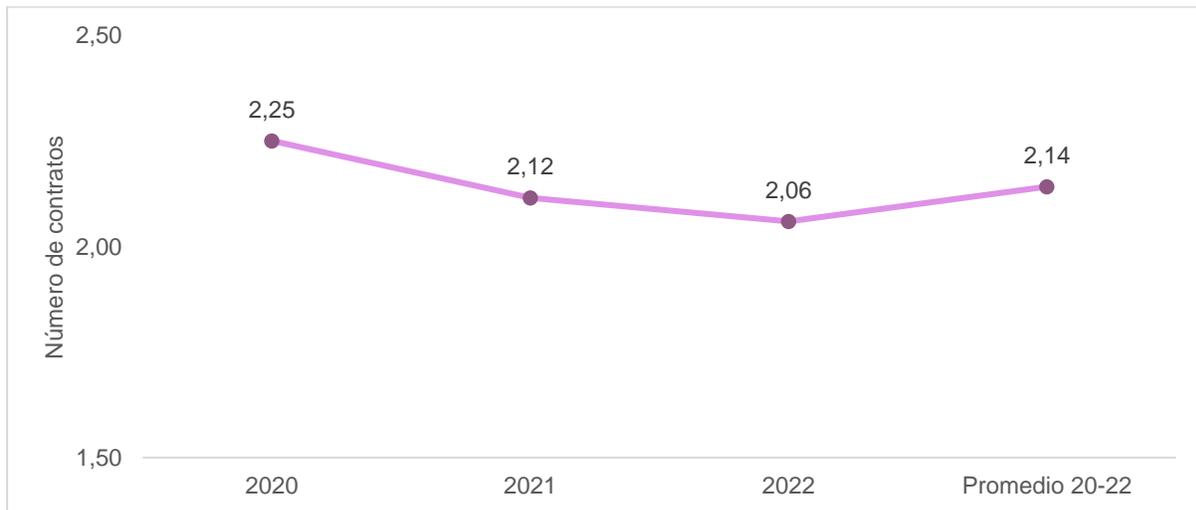
9.5 El número de contratistas recurrentes.

La Corte Constitucional en Sentencia C-171 de 2012, indicó que uno de los criterios a verificar, entre otros, para determinar cuándo se estaba o no en presencia del cumplimiento de una función permanente es la existencia de contratos sucesivos para desempeñar funciones del giro ordinario de la administración, fundamento entre varios, que soporta uno de los aspectos que exhorta a ser analizado por las Entidades Estatales la Procuraduría General de la Nación, en su directiva No 001 de 2021 y es el número de contratistas recurrentes.

Cabe considerar, entonces, la definición del término recurrente, el cual según la Real Academia de la Lengua Española ha indicado que es algo o alguien que vuelve a ocurrir o a aparecer, especialmente después de un intervalo, es decir, que se repite.

Así las cosas, para este análisis, y según los datos que se disponen para realizarlo, se procedió a verificar durante las vigencias 2021 y 2022 el número de veces que una misma persona natural fue contratada bajo la causal de prestación de servicios, arrojando como promedio para cada vigencia los siguientes datos: para la vigencia 2021 el promedio de recurrencia fue de 2.12 contratos por persona, para la vigencia 2022 fue de 2.06 contratos, para un promedio general por las 2 vigencias de 2.14 contratos por persona

Gráfico 8 Promedio de contratistas recurrentes vigencia 2021 -2022.



Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

Lo anterior amerita las siguientes claridades, y es que una misma persona pudo haber tenido a lo largo del intervalo del análisis, contratos con diferentes organismos o aun habiéndose tenido con el mismo, estos pudieron variar con respecto al proceso o incluso al macroproceso al cual ejecutaron sus actividades principales, situación que no denota el carácter permanente, ya que este debe medirse en relación al desempeño de las funciones realizadas o la satisfacción de la misma necesidad en el organismo y la segunda es que el comportamiento de la contratación de los prestadores de servicios para la vigencia 2021 y 2022, evidencia que se adelantó dos contratos por persona en las vigencias objeto se estudió.

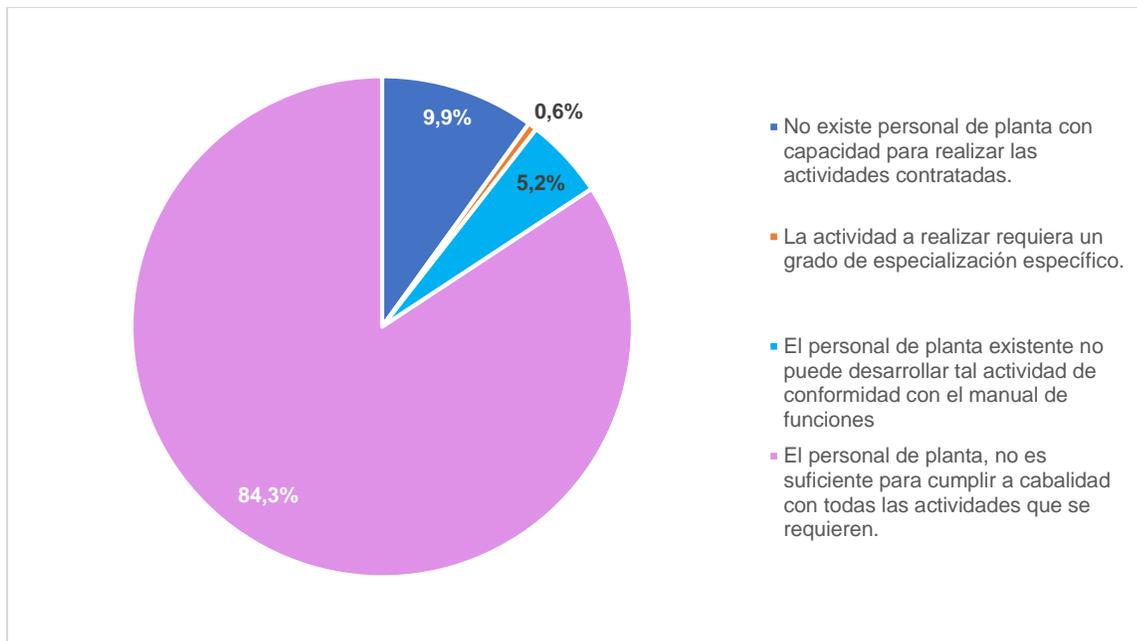
9.6 Los motivos que justifican la necesidad y pertinencia

Otro de los aspectos que se revisaron para este informe, fueron los motivos que justificaron la necesidad y la pertinencia para la contratación de prestadores de servicios durante las vigencias 2021 y 2022, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 80 de 1993 y especialmente en el artículo 2.8.4.4.5. de Decreto 1068 de 2015

Ministerio de Hacienda y Crédito Público quien señaló que la necesidad y pertinencia se acreditan cuando (i) no existe personal de planta con capacidad para realizar las actividades contratadas, o cuando habiendo personal de planta, el personal existente no pueda desarrollar tal actividad de conformidad con los manuales específicos de funciones o cuando aun habiendo personal de planta, este no sea suficiente para cumplir a cabalidad con todas las actividades que se requieran y cuando la actividad a realizar requiera un grado de especialización específico.

Dicho esto, los datos arrojaron como lo muestra la siguiente gráfica que el 84.3% de los contratos realizados en la vigencia 2021 y 2022 se justificaron en la falta de personal de planta para cumplir a cabalidad con todas las actividades de que requieren, seguido de un 9.9% cuya justificación y pertinencia radicó en la falta de personal de planta con capacidad de realizar las actividades que fueron contratadas, un 5.2% cuya justificación es que el personal de planta existente no puede desarrollar la actividad de conformidad con el manual de funciones y sólo un 0.6% se justificó la necesidad el grado de especialización específico que requirió la actividad a realizada

Gráfico 9 Distribución de la principal incidencia en los contratos con justificación para la vigencia 2021 - 2022.

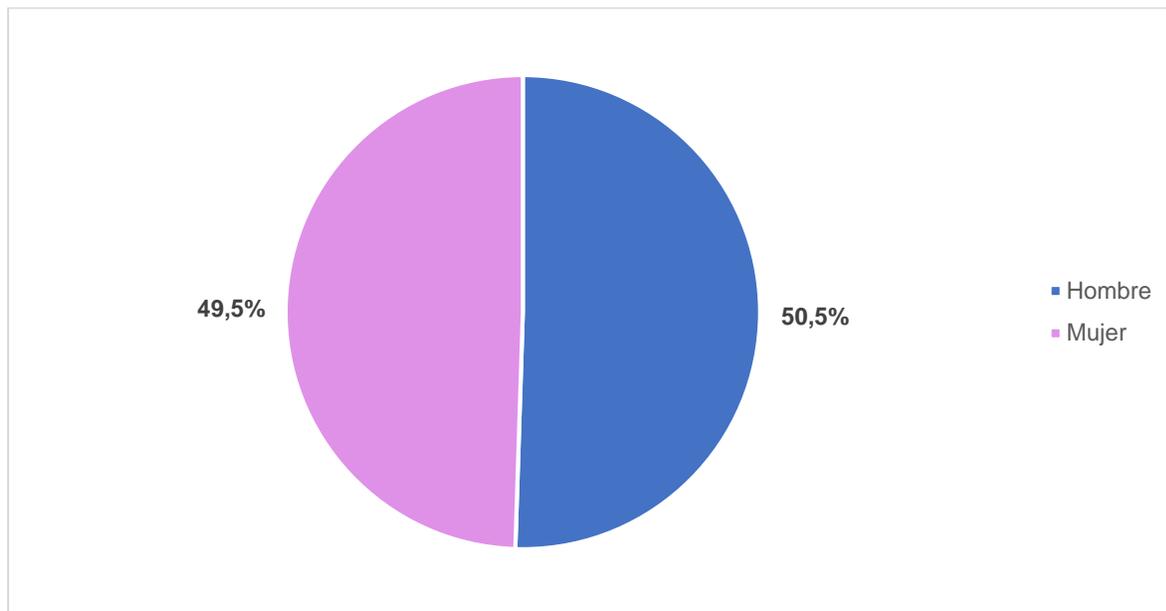


Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

9.7 La fuente de financiación de los contratos de prestación de servicios

Como lo muestra la siguiente gráfica, la financiación de recursos para la contratación de los prestadores de servicios durante la vigencia 2021 correspondió en gran medida en la fuente de inversión con un 88.9% y funcionamiento con un 11.1% y para la vigencia 2022 correspondió en gran medida en la fuente de inversión con un 89.0% y funcionamiento con un 11.0%.

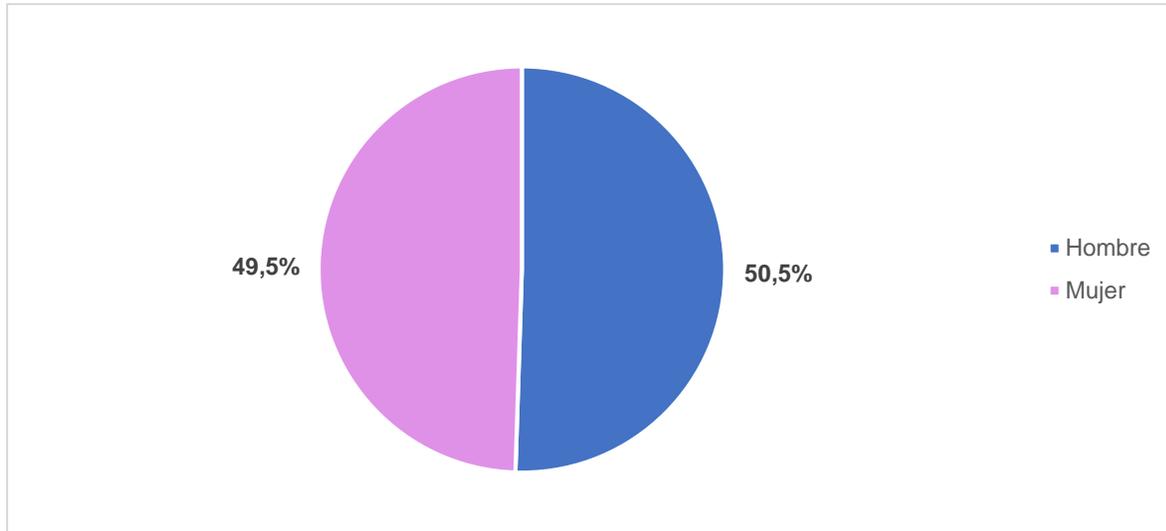
Gráfico 10 Porcentaje por género vigencia 2021 -2022



Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

9.8 Número de mujeres y hombres contratistas

Gráfico 11 Porcentaje por género vigencia 2021 -2022



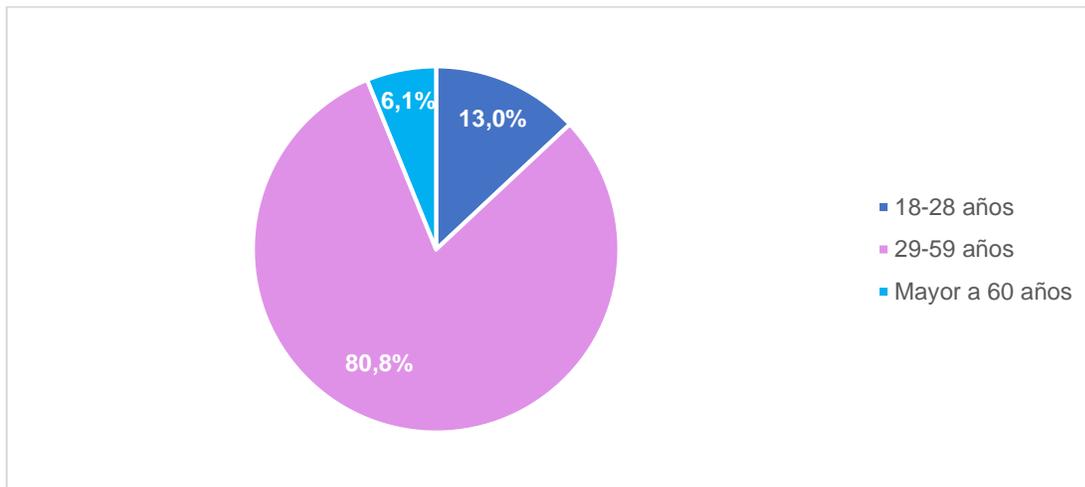
Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

Con relación del total de personas contratadas en la vigencia 2021 y 2022 el 50.5% fueron hombres y el 49.5% mujeres.

9.9 Rango de Edades

Respecto del grupo de edades, el 80.8% de los prestadores de servicio oscilan entre 29 y 59 años, el 13% entre 18-28 años y un 6.1% mayores de 60 años

Gráfico 12 Porcentaje por rango de edad vigencia 2021 -2022

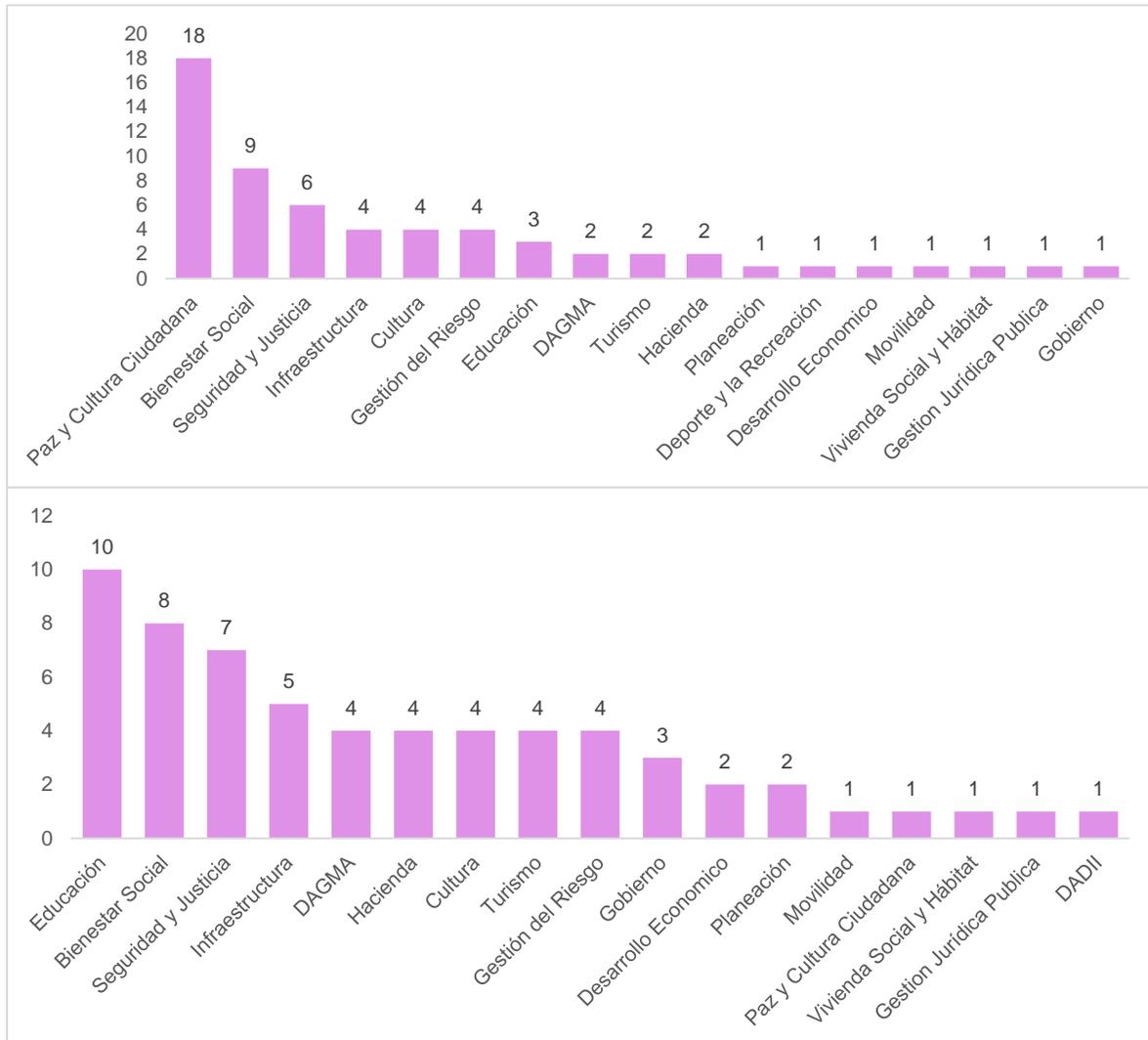


Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

9.10 Situación de discapacidad

Respecto a las personas en situación de discapacidad, se presenta que en la vigencia 2021 prestaron servicios al Distrito 61 personas en situación de Discapacidad y el organismo con mayor número de personas vinculadas con esa condición es la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana, ahora bien, en la vigencia 2022 prestaron servicios al Distrito 62 personas en situación de Discapacidad y el organismo con mayor número de personas vinculadas con esa condición es la Secretaria de Educación.

Gráfico 13 Prestadores de servicios con condición de discapacidad vigencia 2021.

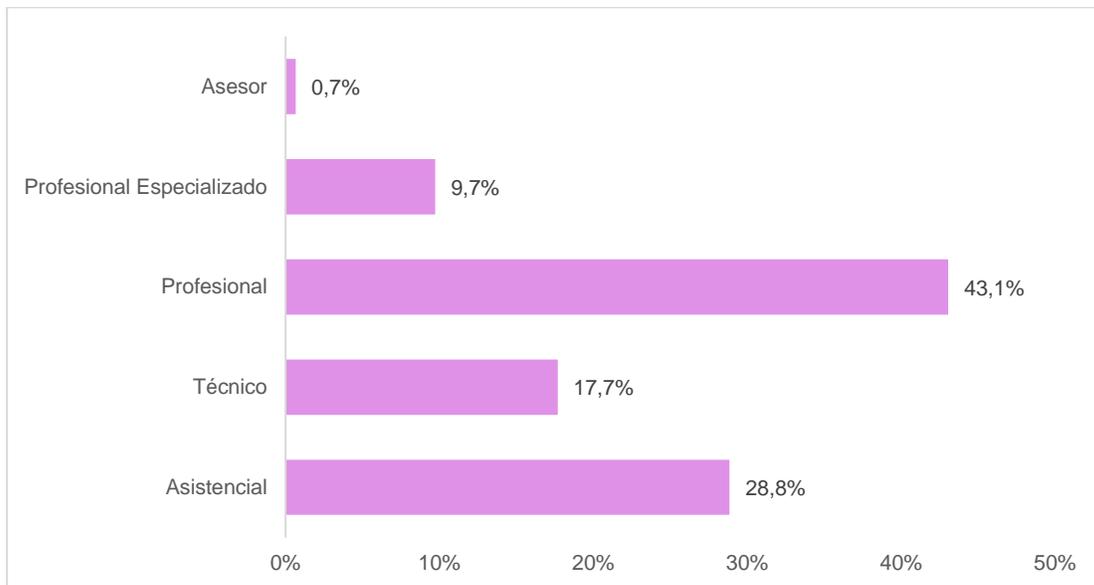


Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

9.11 Número de contratistas por nivel de referencia según la tabla de honorarios de la vigencia 2021 y 2022

Con relación al nivel de referencia conforme la tabla de honorarios dispuesta por el Distrito para la contratación de prestadores de servicios, se observa que el 43.1% de los prestadores de servicios corresponde al nivel profesional, el 28.8% al nivel asistencial, un 17.1% al nivel técnico, un 9.7% al nivel de Profesional Especializado y sólo un 0.7% al nivel asesor.

Gráfico 14 Porcentaje por escala de nivel diferencial.

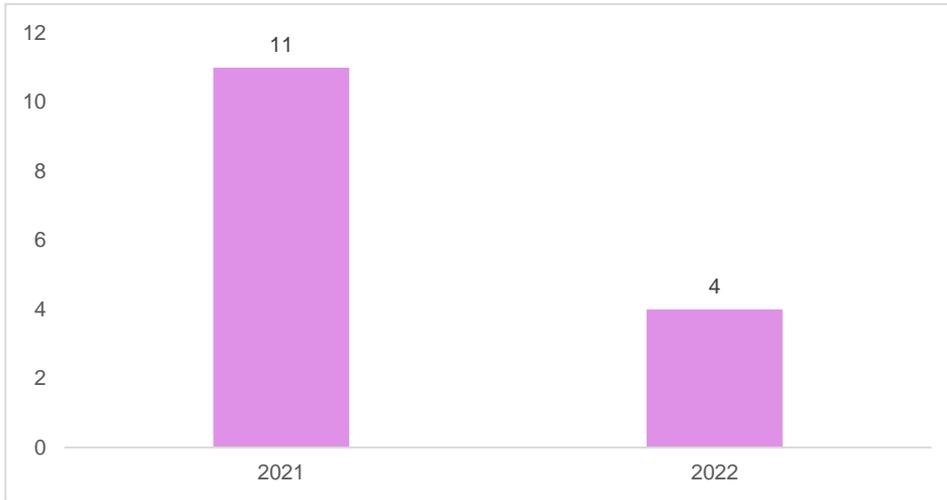


Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

9.12 Número de demandas contra la entidad en que se pretenda el reconocimiento del contrato realidad.

Para el análisis de este punto, se procedió a solicitarle mediante oficio dirigido al Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública - DAGJP, la información correspondiente al número de demandas en contra de la entidad en la que se hubiese pretendido el reconocimiento del contrato realidad, obteniendo que para la vigencias fiscales 2021 y 2022 quince (15) procesos judiciales en los que se pretende el reconocimiento de un contrato realidad, así, para la vigencia 2021 de once (11) procesos judiciales y para la vigencia 2022 de cuatro (4) procesos judiciales contra el Distrito Especial de Santiago de Cali, como se observa en la siguiente gráfica:

Gráfico 15 Número de demandas recibidas por vigencia



Fuente: Informe Departamento Administrativo de Contratación Pública

Adicionalmente se hizo revisión al Informe de la actividad litigiosa del municipio de Santiago de Cali (demandas y mecanismos alternativos de solución de conflictos - masc) con corte al 31 de diciembre de 2022, publicado por el Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública, el cual se formuló conforme a la resolución 353 del 2016 el cual adopta para el cálculo de la provisión contable de los procesos judiciales, conciliaciones extrajudiciales, y trámites arbitrales en contra de la Agencia Nacional De Defensa Jurídica Del Estado, es una metodología de reconocido valor técnico utilizada a nivel nacional y se describe en esta resolución.

Esta Metodología excluye los procesos en los cuales la entidad actúa en calidad de demandante, aquellos en donde no hay pretensión económica que genere erogación, las conciliaciones judiciales y los trámites relacionados con extensión de jurisprudencia. Tras la contestación de la demanda se debe realizar el registro contable. En el evento en el que se profiera una sentencia, y/o cuando en el proceso existan elementos probatorios, jurisprudenciales y/o sustanciales que modifiquen su probabilidad de pérdida se deberá actualizar la provisión contable. En todos los casos, deberán ser los apoderados de cada proceso los encargados de evaluar la calificación del riesgo procesal y, junto con el área financiera, determinar la provisión contable con el objetivo de que haya congruencia entre estos dos elementos, arrojando los siguientes resultados:

Ilustración 5 Demandas y MASC⁸ Activos



Fuente: Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública 2022

En lo que corresponde al presente estudio, se analizará el comportamiento de las demandas iniciadas por terceros, que suman en total 3.616, las cuales han presentado el siguiente comportamiento desde el 2010 hasta el 2022:

Ilustración 6 Demandas Activas iniciadas por terceros



Fuente: Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública 2022

⁸ MASC : Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos

Es así que de las 3.616 Demandas iniciadas por terceros y MASC Activas por Tipo de proceso, relacionadas con el tema, son las siguientes:

Tabla 25 Demandas iniciadas por terceros por tipo de proceso

Tipo de proceso	Iniciados por terceros
Ejecutivo Laboral	11
Ordinario Laboral	185
Total	196

Fuente: Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública, 2022.

Tal como lo muestra el informe, la clasificación de la obligación contingente por probabilidad de pérdida a 31 de diciembre de 2022, según la jurisdicción es la siguiente:

Tabla 26 Clasificación por Jurisdicción

Jurisdicción	ALTA	MEDIA	BAJA	REMOTA
Administrativo	707	1.333	162	425
Civil	3	12	7	6
Laboral	92	84	20	21
Conciliación	1	1	0	0
Otros	0	3	0	1

FUENTE: Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública, 2022.
 MASC = Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos
 Alta: Demandas y MASC activos en contra del municipio que tienen un nivel alto probabilidad (prob>50%) de pérdida
 Media: Demandas y MASC activos en contra del municipio que tienen un nivel medio (prob>25%<50%) probabilidad de pérdida
 Baja: Demandas y MASC activos en contra del municipio que tienen un nivel bajo (prob>10%<25%) de probabilidad de pérdida
 Remota: Demandas y MASC activos en contra del municipio que tienen un nivel menor al 10% de probabilidad de pérdida

En conclusión, de acuerdo al comportamiento de las demandas laborales al cierre de la vigencia 2022, la Alcaldía tiene un alto riesgo de perder 92 de los procesos de la jurisdicción laboral y en una probabilidad media de 84, lo que significa una cantidad representativa generando detrimento patrimonial traducidos en términos monetarios por los cuales debe responder

9.13 Hallazgos de los organismos de control y auditorías internas

Para este punto de análisis fue solicitado al Departamento Administrativo de Control Interno la información relacionada con los hallazgos evidenciados en los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión de los organismos de la Administración Central, en vigencias 2021 y 2022, ante lo cual dicho Departamento dio respuesta allegando base de datos de “Consolidado de contratos revisados vigencia 2020-2023”, en la cual se evidencia que en el Informe de las Auditorías realizadas en las vigencias

objeto de revisión, que no existen hallazgos para estas vigencias en contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión

9.14 Comportamiento de los gastos de planta de personal de la entidad.

A continuación, se presenta la ejecución de los gastos de funcionamiento de la planta de personal para la vigencia fiscal 2022, puntualmente para el componente “gastos de personal”.

Acorde a la categorización de la entidad territorial y conforme a los ingresos corrientes de libre destinación- ICLD, los gastos de funcionamiento en proporción con los ingresos corrientes de libre destinación, están dentro del límite establecido (50%) acorde con la ley 617 del 2000, esto es para la vigencia 2022 indicador ley 617-00 (GF/ICLD) fue del 37.77%.⁹

Tabla 27 Ejecución de gastos de personal a diciembre 2022

CONCEPTO	EJECUCIÓN		TOTAL 2022
	DADII	Movilidad	
GASTOS DE PERSONAL	\$ 161.835.643.579	\$ 4.869.656.415	
SUELDO DE PERSONAL	\$ 96.016.210.679	\$ 4.403.603.553	\$ 100.419.814.232
GASTOS DE REPRESENTACION	\$ 112.531.169		\$ 112.531.169
BONIFICACION SERVICIOS PRESTADOS	\$ 2.691.201.254	\$ 138.702.025	\$ 2.829.903.279
BONIFICACION DE GESTIÓN	\$ 18.755.193		\$ 18.755.193
BONIFICACION POR RECREACION	\$ 561.648.849	\$ 25.988.621	\$ 587.637.470
BONIFICACION POR DIRECCION	\$ 75.020.785		\$ 75.020.785
VACACIONES	\$ 8.306.070.143	\$ 300.847.516	\$ 8.606.917.659
SUBSIDIO FAMILIAR	\$ -		\$ -
AUXILIO NACIMIENTO	\$ 173.986		\$ 173.986
AUXILIO MUERTO	\$ 3.997.996		\$ 3.997.996
INTERESES CESANTIAS	\$ 1.701.683.815	\$ 514.700	\$ 1.702.198.515
HORAS EXTRAS Y FESTIVOS	\$ 14.052.569.490		\$ 14.052.569.490
PRIMA ANTIGÜEDAD	\$ 4.761.507.378		\$ 4.761.507.378
PRIMA NAVIDAD	\$ 11.985.266.169		\$ 11.985.266.169

⁹ Ver anexo E. consulta de datos certificación ley 617/00 – vigencia 2022 - Contraloría General de la República

PRIMA DE SERVICIOS	\$ 5.614.848.359		\$ 5.614.848.359
PRIMA SEMESTRAL	\$ 5.678.129.263	-	\$ 5.678.129.263
PRIMA DE VACACIONES	\$ 8.184.764.210	-	\$ 8.184.764.210
SUBSIDIO DE ALIMENTACION	\$ 1.013.408.507	-	\$ 1.013.408.507
PRIMA TÉCNICA	\$ 159.617.598	-	\$ 159.617.598
AUXILIO TRANSPORTE	\$ 633.582.725	-	\$ 633.582.725
PRIMA DE CALOR	\$ 41.758.758	-	\$ 41.758.758
PRIMA MOVIL	\$ 49.304.510	-	\$ 49.304.510
PRIMA DE PRODUCTIVIDAD	\$ 173.592.743	-	\$ 173.592.743
GASTOS ASOCIADOS A LA NOMINA	\$ 49.142.968.230	-	\$ 49.142.968.230
FONDO DE CESANTIAS	\$ 2.168.250.063	-	\$ 2.168.250.063
COLPENSIONES	\$ 11.260.002.749	-	\$ 11.260.002.749
ADMON RIESGOS LABORALES	\$ 3.112.781.920	-	\$ 3.112.781.920
SENA	\$ 708.320.709	-	\$ 708.320.709
ICBF	\$ 4.244.030.565	-	\$ 4.244.030.565
ESAP Y OTRAS UNIVERSIDADES	\$ 707.177.248	-	\$ 707.177.248
ESCINDUST E INSTITEC	\$ 1.413.832.328	-	\$ 1.413.832.328
FONDO CESANTIAS	\$ 5.136.167.639	-	\$ 5.136.167.639
FONDO DE PENSIONES	\$ 2.692.446.532	-	\$ 2.692.446.532
EMP. PROM. SALUD	\$ 12.041.733.848	-	\$ 12.041.733.848
CAJAS DE COMPENSACIONE	\$ 5.658.224.629	-	\$ 5.658.224.629
ISS		-	\$ -
TOTALES	\$ 210.978.611.809	\$4.869.656.415	

Fuente: SAP

Teniendo en cuenta los datos presentados en relación a los gastos de funcionamiento de la vigencia 2022 y al resultado del indicador ley 617-00 (GF/ICLD), la entidad podría entrar a considerar la creación de más empleos de carrera administrativa para fortalecer las debilidades y asumir el nuevo reto de la recategorización como distrito especial.

10 ANÁLISIS DE PLANTA

La planta de personal es el conjunto de empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una institución, identificados y ordenados jerárquicamente acorde con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente¹⁰, de conformidad con el artículo 19 de la Ley 909 de 2004.

Por su parte la Ley 489 de 1998, introdujo un concepto fundamental en relación con la gestión de los empleos públicos, el de planta global, que permite a la autoridad nominadora (jefe de la entidad), distribuir los empleos de acuerdo con la estructura, las necesidades y los planes y programas institucionales. Así pues, el distrito especial de Santiago de Cali, acogió este esquema de planta global, es decir una relación detallada de los empleos, sin identificar su ubicación en los organismos, empleos que son distribuidos y redistribuidos de acuerdo a las necesidades; De lo anterior, se deduce que el concepto de planta global desarrolla el principio de flexibilidad de la función pública, consagrado en el literal b) del artículo 2° de la Ley 909 de 2004 en relación con la capacidad de la entidad territorial de adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, pues se permite a la administración ubicar al personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de sus funciones, como mecanismo real e idóneo para dinamizar sus procesos institucionales y para garantizar el cumplimiento de sus planes institucionales, de tal forma que se evita que la planta de personal se vuelva rígida.

La planta de personal del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali, fue actualizada mediante Decreto 4112.010.20.0101 de marzo 7 de 2023, el cual establece 9.690 empleos incluyendo trabajadores oficiales y personal asignado al Instituto Popular de Cultura -IPC, la cual a la fecha ha tenido una variación de -0,04% como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 28 Cuadro resumen variación de la planta de personal

DESCRIPCION PLANTA.	VIGENCIA FISCAL.						
	2020	2021	Variación 2021 vs 2020	2022	Variación 2022 vs 2021	2023	Variación 2023 vs 2022
DESPACHO ALCALDE	30	30	0%	30	0%	28	-7%

¹⁰ Para las entidades territoriales, el Decreto ley 785 de 2005

NIVEL DIRECTIVO LIBRE NOMBRIAMIENTO Y REMOCIO	125	125	0%	125	0%	126	1%
PERIODO FIJO	16	16	0%	16	0%	16	0%
CARRERA ADMINISTRATIVA	1505	1505	0%	1505	0%	1506	0,07%
NIVEL CENTRAL - RECURSOS PROPIOS - SEM	128	128	0%	128	0%	128	0%
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ley 715 - SEM	1192	1192	0%	1191	0%	1191	0%
PLANTA DOCENTE - SEM	6384	6378	0%	6378	0%	6378	0%
TRABAJADORES OFICIALES	369	333	-10%	301	-10%	298	-1%
INSTITUTO POPULAR DE CULTURA.	25	21	-16%	20	-5%	19	-5%
TOTAL PLANTA ALCALDIA DISTRITAL.	9774	9728	-0,47%	9694	-0,35%	9690	-0,04%

Fuente: Elaboración propia

La planta de personal total de la entidad está conformada por una planta administrativa y una planta docente, la cual se detalla a continuación:

10.1 Planta Docente

El 29 de marzo del 2023 con Radicado No. 202341430200009891 ante el Ministerio de Educación se dio a conocer la situación actual de la planta docente con que se cuenta en el Distrito Especial, Deportivo y Cultural de Santiago de Cali y los pormenores de la distribución de dicho recurso para garantizar la atención con estándares de calidad a los más de 160.000 estudiantes que se encuentran matriculados en las 92 Instituciones Educativas Oficiales adscritas a este Ente Territorial.

En el Distrito Especial de Santiago de Cali se dispone de 5.949 docentes, 322 Coordinadores, 91 Rectores, 7 Directores de Núcleo y 3 Supervisores (los dos últimos cargos ocupados por 7 y 5 funcionarios respectivamente y sin poder proveer los cargos vacantes, debido a la supresión de estos cargos viabilizados para la atención de los niños, niñas y adolescentes vinculados a las Instituciones Educativas Oficiales con las que se cuenta en el Distrito).

En cuanto al personal administrativo hay viabilizadas 1.191 plazas para las Instituciones Educativas Oficiales y 128 plazas para el nivel central.

Sin embargo, esta planta es insuficiente para la prestación de un servicio integral y de calidad, debido a que en la Ciudad se presentan situaciones particulares que obligan a disponer de mayor cantidad de docentes en los diferentes Establecimientos Educativos como son:

1. Se presta el servicio educativo para los adolescentes vinculados al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes SRPA, en una Institución Educativa Oficial en dos de sus sedes, para lo cual es necesario destinar 20 docentes para la atención de 404 estudiantes en 34 grupos.
2. Se atienden 87 grupos de metodologías flexibles: Aceleración del Aprendizaje, Caminar en Secundaria y Horizontes de Brújula para el aprendizaje, que es una estrategia de nivelación en aprendizajes y competencias básicas de niños, niñas y jóvenes en extra-edad de 9 a 15 años, que no saben leer ni escribir y de la cual es pionero este Ente Territorial.
3. Se desarrollan proyectos para la atención de estudiantes con discapacidades funcionales de pérdida de audición, distribuidos en 7 grupos atendidos con docentes de la planta.
4. Se atienden 43 grupos de jardín.
5. Se presta la atención de metodología CASD en la Institución Educativa Santo Tomas, atendiendo 61 grupos.
6. Se presta el servicio en Jornada Única en 1.012 grupos, para lo cual la hora adicional debe ser atendida con horas extras, generando la necesidad de aprobar 4.768 horas semanales para la prestación del servicio.
7. Se cuenta con 91 rectores para la atención de 92 Instituciones Educativas Oficiales.

Por otro lado, la Institución Educativa Nelson Garcés Vernaza, está siendo atendido a través de la estrategia de ampliación de cobertura con el modelo de contratación de confesión religiosa. Tiene una capacidad instalada para la atención de 1.553 alumnos en los niveles de preescolar, primaria y secundaria, debe ser recibida para la administración desde el Ente Territorial, para lo cual se proyecta una necesidad de al menos 46 plazas docentes, más los directivos docentes y el personal administrativo.

Tabla 29 Necesidad docentes de aula

NECESIDAD DOCENTES DE AULA	
MODALIDAD	CANTIDAD
Metodologías Flexibles	87
Jardín	43
IE Nelson Garcés Vernaza	46
IE Desepez, Sede Progresando Juntos	25
CASD	40
SRPA	20
Total	261

Fuente: Elaboración Propia Subproceso Planeación de Talento Humano

La Institución Educativa Llano Verde, está siendo atendida por establecimiento de confesión religiosa. Atiende a 14.000 estudiantes en 11 sedes, por lo que se requieren más de 500 docentes, más los directivos docentes y personal administrativo. Es

necesario iniciar con una sede a la vez para administrar y avanzar en la prestación del servicio de manera directa por parte de la Secretaría de Educación.

De igual manera, para la atención de las 92 Instituciones Educativas Oficiales, únicamente se cuenta con 5 docentes de apoyo y 3 orientadores escolares, los cuales no están viabilizados ni diferenciados en la planta docente.

Se requieren 92 orientadores escolares para que apoyen la labor en las 92 Instituciones Educativas y 2 docentes de apoyo para cada Institución Educativa Oficial para un total de 184 docentes de apoyo.

En cuanto a la necesidad de personal administrativo, de acuerdo con lo revelado en el estudio de cargas laborales realizado en el año anterior, se proyecta una necesidad de 481 cargos adicionales (Instituciones Educativas + Nivel Central), de los cuales 295 cargos son de nivel profesional.

El dos (02) de mayo del 2023 con Radicado No. 2023-EE-101368 del Ministerio de Educación, se recibió respuesta a nuestra solicitud informando lo siguiente

“(…) al realizar el monitoreo del comportamiento de la matrícula para la Entidad Territorial en la vigencia 2022 y lo corrido de 2023, se puede evidenciar que la misma no ha tenido un comportamiento estable y, por el contrario, ha estado disminuyendo progresivamente a tal punto que, con corte al mes de marzo de 2023 se presentó una disminución de 19.606 estudiantes en relación con la matrícula de referencia la cual es de 176.219 estudiantes.

Así las cosas, se evidencia que la planta de cargos docentes y directivos docentes actual y viabilizada por este Ministerio, es la suficiente para atender la oferta educativa de la entidad, por lo que no se generan las condiciones normativas para realizar un nuevo estudio técnico de planta de cargos de docentes y directivos docentes a cargo del Sistema General de Participaciones que lleve a una ampliación de la misma, considerando oportuno que la Secretaria de Educación de Cali realice la optimización y reorganización de su planta viabilizada al interior de la entidad en el entendido que, a la fecha, cuenta con una planta viabilizada que le permite cubrir su demanda académica satisfactoriamente en condiciones de equidad, eficiencia y calidad.”

Evidenciando que de acuerdo a la información suministrada por el Ministerio de Educación no realizará un nuevo estudio de viabilización de planta docente y administrativa.

En el siguiente cuadro se detalla la distribución actual de planta de los docentes, directivos docentes y personal administrativo en las instituciones educativas, se discrimina con fecha de corte al mes de marzo 2023.

Tabla 30 Distribución de planta docente, directivo docente y administrativo en Instituciones Educativas

No	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Comuna	Matricula	Directivo Docente			Docentes				Administrativos				Total general
				Rector	Coordinador	Total	Docente De Aula	Docente Con Funciones De Apoyo	Docente Orienta	Total	Asistencial	Técnico	Profesional	Total	
1	INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGUSTÍN NIETO CABALLERO	COMUNA 11	2170	1	4	5	86			86	14	0	0	14	105
2	INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALBERTO CARVAJAL BORRERO	COMUNA 8	1038	1	2	3	37			37	10	1	0	11	51
3	INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFONSO LÓPEZ PUMAREJO	COMUNA 7	2459	1	5	6	86			86	14	0	0	14	106
4	INSTITUCIÓN EDUCATIVA ÁLVARO ECHEVERRY PEREA	COMUNA 18	2250	1	4	5	73			73	14	1	0	15	93
5	INSTITUCIÓN EDUCATIVA BARTOLOMÉ LOBOGUERRERO	COMUNA 13	1796	1	4	5	66			66	12	0	0	12	83
6	INSTITUCIÓN EDUCATIVA BOYACÁ	COMUNA 11	594	1	2	3	30			30	8	0	0	8	41
7	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS HOLGUÍN LLOREDA	COMUNA 10	1582	1	3	4	62			62	24	1	2	27	93
8	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS HOLMES TRUJILLO	COMUNA 16	2495	1	5	6	96			96	6	1	2	9	111
9	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CELMIRA BUENO DE OREJUELA	COMUNA 5	1995	1	4	5	63			63	10	0	0	10	78
10	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD CÓRDOBA	COMUNA 15	2139	1	4	5	74			74	10	0	1	11	90
11	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD MODELO	COMUNA 11	1700	1	3	4	59			59	13	0	1	14	77
12	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRISTÓBAL COLÓN	COMUNA 16	1562	1	4	5	59			59	13	0	0	13	77
13	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SANTA LIBRADA	COMUNA 3	1979	1	5	6	96	1		97	28	0	2	30	133
14	INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL DIAMANTE	COMUNA 13	2387	1	4	5	85			85	11	0	0	11	101
15	INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL HORMIGUERO	COMUNA 52	876	1	2	3	38			38	4	0	0	4	45
16	INSTITUCIÓN EDUCATIVA EUSTAQUIO PALACIOS	COMUNA 20	3847	1	8	9	164			164	24	1	2	27	200
17	INSTITUCIÓN EDUCATIVA EVA RIASCOS PLATA	COMUNA 12	1381	1	3	4	44			44	8	1	1	10	58
18	INSTITUCIÓN EDUCATIVA EVARISTO GARCÍA	COMUNA 8	1109	1	2	3	42			42	11	0	0	11	56
19	INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIDIA	COMUNA 59	255	1	1	2	18			18	2	1	0	3	23
20	INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO JOSÉ LLOREDA MERA	COMUNA 60	1028	1	3	4	42			42	4	0	0	4	50
21	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL	COMUNA 14	2952	1	6	7	95			95	10	0	2	12	114
22	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL ALFREDO VÁSQUEZ COBO	COMUNA 9	1150	1	3	4	43			43	21	0	1	22	69
23	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	COMUNA 11	1241	1	3	4	64			64	13	2	0	15	83



No	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Comuna	Matricula	Directivo Docente			Docentes				Administrativos				Total general
				Rector	Coordinador	Total	Docente De Aula	Docente Con Funciones De Apoyo	Docente Orienta	Total	Asistencial	Técnico	Profesional	Total	
24	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL JOSÉ MARÍA CABAL	COMUNA 18	1740	1	3	4	60			60	6	1	0	7	71
25	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GOLONDRINAS	COMUNA 65	544	1	1	2	27			27	3	1	0	4	33
26	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUILLERMO VALENCIA	COMUNA 4	549	1	1	2	22			22	7	0	0	7	31
27	INSTITUCIÓN EDUCATIVA HUMBERTO JORDÁN MAZUERA	COMUNA 13	2204	1	4	5	70			70	11	0	0	11	86
28	INSTITUCIÓN EDUCATIVA INEM JORGE ISAACS	COMUNA 4	5398	1	9	10	230		1	231	25	1	4	30	271
29	INSTITUCIÓN EDUCATIVA ISAÍAS GAMBOA	COMUNA 1	1676	1	4	5	73			73	13	0	1	14	92
30	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JESÚS VILLAFÑE FRANCO	COMUNA 13	1444	1	3	4	47			47	10	0	0	10	61
31	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOAQUÍN DE CAYZEDO Y CUERO	COMUNA 10	1335	1	3	4	56			56	15	0	1	16	76
32	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO GALÁN	COMUNA 4	779	1	1	2	33			33	13	0	0	13	48
33	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ HOLGUÍN GARCES	COMUNA 1	2772	1	5	6	98			98	22	1	1	24	128
34	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MANUEL SAAVEDRA GALINDO	COMUNA 8	855	1	2	3	33			33	8	0	0	8	44
35	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN DE AMPUDIA	COMUNA 8	1397	1	3	4	52			52	17	0	1	18	74
36	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN PABLO II	COMUNA 18	2751	1	5	6	101			101	12	1	1	14	121
37	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN XXIII	COMUNA 12	1576	1	4	5	64			64	16	1	0	17	86
38	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA DE CAICEDO Y CUERO	COMUNA 20	1766	1	4	5	71			71	13	0	0	13	89
39	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO CAICEDO Y TÉLLEZ	COMUNA 12	1739	1	4	5	61			61	11	1	0	12	78
40	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA ANUNCIACIÓN	COMUNA 14	1929	1	4	5	71			71	10	1	0	11	87
41	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA BUITRERA	COMUNA 54	1544	1	3	4	70			70	4	2	0	6	80
42	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA ESPERANZA	COMUNA 18	1261	1	3	4	45			45	9	1	0	10	59
43	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA LEONERA	COMUNA 58	283	1	1	2	15			15	5	0	0	5	22
44	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA MERCED	COMUNA 4	1243	1	3	4	46			46	14	1	0	15	65
45	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA PAZ	COMUNA 62	349	1	1	2	21			21	2	1	0	3	26
46	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBARDO MADRID VALDERRAMA	COMUNA 16	1741	1	4	5	70			70	14	0	0	14	89

No	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Comuna	Matricula	Directivo Docente			Docentes				Administrativos				Total general
				Rector	Coordinador	Total	Docente De Aula	Docente Con Funciones De Apoyo	Docente Orienta	Total	Asistencial	Técnico	Profesional	Total	
47	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LICEO DEPARTAMENTAL	COMUNA 19	2301	1	5	6	79	2		81	14	0	1	15	102
48	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS ANDES	COMUNA 56	340	1	1	2	23			23	3	0	1	4	29
49	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS FERNANDO CAICEDO	COMUNA 1	494	1	1	2	22			22	6	0	0	6	30
50	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL MARÍA MALLARINO	COMUNA 7	1099	1	2	3	47			47	9	0	0	9	59
51	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARICE SINISTERRA	COMUNA 12	702	1	2	3	37			37	5	0	0	5	45
52	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MONSEÑOR RAMÓN ARCILA	COMUNA 14	2785	1	5	6	95			95	12	0	4	16	117
53	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MONTEBELLO	COMUNA 64	1280	1	3	4	46			46	4	1	0	5	55
54	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NAVARRO	COMUNA 51	483	1	1	2	26			26	3	0	0	3	31
55	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NORMAL SUPERIOR LOS FARALLONES	COMUNA 3	2557	1	6	7	116			116	22	0	3	25	148
56	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NORMAL SUPERIOR SANTIAGO DE CALI	COMUNA 10	2202	1	6	7	82			82	17	1	1	19	108
57	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUEVO LATIR	COMUNA 14	3331	1	6	7	112			112	12	1	2	15	134
58	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PANCE	COMUNA 53	449	1	1	2	31			31	8	0	0	8	41
59	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PICHINDE	COMUNA 57	309	1	1	2	19			19	2	1	0	3	24
60	INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO MUNICIPAL DE CALI	COMUNA 19	2604	1	5	6	89			89	21	0	1	22	117
61	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL NAVIA VARÓN	COMUNA 10	1760	1	4	5	71			71	11	0	1	12	88
62	INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPUBLICA DE ARGENTINA	COMUNA 9	957	1	2	3	40			40	11	0	0	11	54
63	INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPUBLICA DE ISRAEL	COMUNA 4	792	1	2	3	33	1		34	16	0	0	16	53
64	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RODRIGO LLOREDA CAICEDO	COMUNA 16	1870	1	4	5	68			68	15	0	0	15	88
65	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JUAN BAUTISTA DE LA SALLE	COMUNA 7	624	1	1	2	24			24	4	1	0	5	31
66	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA FÉ	COMUNA 8	1443	1	3	4	59			59	14	1	0	15	78
67	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA	COMUNA 13	1644	1	3	4	57			57	8	1	0	9	70
68	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMAS	COMUNA 4	1027	1	4	5	73			73	22	2	3	27	105
69	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIETE DE AGOSTO	COMUNA 7	1248	1	3	4	51			51	14	0	0	14	69



No	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Comuna	Matricula	Directivo Docente			Docentes				Administrativos				Total general
				Rector	Coordinador	Total	Docente De Aula	Docente Con Funciones De Apoyo	Docente Orienta	Total	Asistencial	Técnico	Profesional	Total	
70	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA CIUDAD DE CALI	COMUNA 11	1370	1	4	5	72	1		73	10	0	0	10	88
71	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA CIUDELA DESEPAZ	COMUNA 21	1989	1	5	6	71			71	11	0	0	11	88
72	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA COMERCIAL HERNANDO NAVIA VARÓN	COMUNA 12	1444	1	3	4	69			69	12	0	0	12	85
73	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA COMERCIAL LAS AMÉRICAS	COMUNA 8	1644	1	4	5	65			65	14	0	0	14	84
74	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA DE BALLET CLÁSICO INCOLBALLET	COMUNA 51	416	0	2	2	31			31	2	0	0	2	35
75	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA DE COMERCIO SIMÓN RODRÍGUEZ	COMUNA 5	1823	1	4	5	58			58	8	1	1	10	73
76	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA GABRIEL GARCÍA MÁRQUEZ	COMUNA 15	3400	1	5	6	94			94	12	1	1	14	114
77	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO COMERCIAL JOSÉ MARÍA VIVAS BALCÁZAR	COMUNA 10	1933	1	4	5	71			71	13	0	0	13	89
78	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO COMERCIAL VILLA DEL SUR	COMUNA 11	1214	1	2	3	41			41	8	0	0	8	52
79	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO DE COMERCIO SANTA CECILIA	COMUNA 2	2416	1	6	7	99			99	18	1	1	20	126
80	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL ANTONIO JOSÉ CAMACHO	COMUNA 9	2303	1	6	7	112			112	16	2	1	19	138
81	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL CARLOS HOLGUÍN MALLARINO	COMUNA 15	2375	1	4	5	80			80	16	0	1	17	102
82	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL COMUNA 17	COMUNA 17	1357	1	3	4	47	1		48	14	0	1	15	67
83	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL DIEZ DE MAYO	COMUNA 11	1421	1	3	4	55			55	10	0	0	10	69
84	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL DONALD RODRIGO TAFUR	COMUNA 16	3297	1	5	6	112		1	113	16	1	1	18	137
85	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL JOSÉ MARÍA CARBONELL	COMUNA 10	1977	1	4	5	74			74	11	0	1	12	91
86	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL LUZ HAYDEE GUERRERO MOLINA	COMUNA 13	1675	1	4	5	59			59	10	0	0	10	74
87	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL MULTIPROPÓSITO	COMUNA 20	1794	1	5	6	78			78	10	0	0	10	94
88	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL PEDRO ANTONIO MOLINA	COMUNA 6	5066	1	9	10	195	1		196	21	0	2	23	229
89	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL VEINTE DE JULIO	COMUNA 4	1138	1	2	3	55			55	16	1	0	17	75
90	INSTITUCIÓN EDUCATIVA VICENTE BORRERO COSTA	COMUNA 7	1912	1	4	5	70	1		71	16	0	0	16	92
91	INSTITUCIÓN EDUCATIVA VILLACARMELO	COMUNA 55	571	1	1	2	27			27	2	0	0	2	31
92	INSTITUCIÓN EDUCATIVA VILLOCOLOMBIA	COMUNA 8	1262	1	3	4	46			46	12	0	0	12	62
Total general			152958	91	322	413	5939	8	2	5949	1075	38	50	1163	7525

10.2 Planta Administrativa

A continuación, se presenta la planta de personal global aprobada de la Administración Central de Santiago de Cali, Distrito especial que según la última actualización, Decreto 4112.010.20.0101 de marzo 7 de 2023, que es de 9.620 empleos; para el presente análisis es preciso aclarar ciertos conceptos:

- Para el presente informe se trabajó con el análisis de la planta con fecha de corte 30 de septiembre de 2023.
- En la planta de personal se contemplan diecinueve (19) empleos asignados al Instituto Popular de Cultura-IPC, empleos que al quedar vacíos por el retiro del servidor que los desempeña, no generan vacantes no se proveen nuevamente, puesto que son lo que se podrían denominar una excepción o desviación de lo contemplado en el Decreto ley 785 de 2005, especialmente en los artículos 3 y 15; por lo que cada vez que se retire un empleado el número de empleos aprobados se reduce. En las tablas estos empleos se incluyen bajo la categoría otros.
- Se precisa que, para referirse a los trabajadores oficiales, en las tablas y clasificarlos de acuerdo a la naturaleza de los empleos, se mencionan bajo la categoría Contractual.

La planta de personal de la Administración Central del Santiago de Cali – Distrito Especial, fue establecida mediante el Decreto 411.0.20.0520 de septiembre 28 de 2016, como resultado del rediseño institucional llevado a cabo en enero de 2017; la misma se ha actualizado¹¹ conforme a lo dispuesto en los procedimientos internos de la entidad, hasta llegar al Decreto 4112.010.20.0101 de marzo 7 de 2023; el Distrito de Santiago de Cali cuenta con 9.620 empleos, discriminados de la siguiente manera:

Tabla 31 planta de personal aprobada discriminada por la naturaleza del empleo. Decreto 4112.010.20.0101 de marzo 7 de 2023

Nivel jerárquico	Cantidad	Porcentaje participación
Elección Popular	1	0,01%
Libre Nombramiento y Remoción	153	1,58%
Periodo Fijo	16	0,17%
Carrera Administrativa	2.825	29,15%
Carrera Docente	6.378	65,82%
Otros	19	0,20%
Contractual	298	3,08%

¹¹ Entiéndase actualización como compilación, mas no la actualización de que trata de decreto 1800 de 2019.

Total	9.690	100%
--------------	-------	------

Fuente: Elaboración propia.

Como se refleja en la tabla anterior, del total de planta de personal aprobada, el 65,82% corresponde a la planta de carrera docente y el 34,18% restante a la planta administrativa, de la cual el 29.15% corresponde a empleos de carrera administrativa. Es de precisar que el análisis del presente documento y las propuestas que de él resulten, se centrarán en estos 2.825 empleos.

Tabla 32 Planta de Personal de Carrera Administrativa, aprobada discriminada por nivel jerárquico. Decreto 4112.010.20.0101 de marzo 7 de 2023

Carrera Administrativa		
Nivel jerárquico	Cantidad	Porcentaje participación
Asesor	23	0,24%
Profesional	585	6,04%
Técnico	724	7,47%
Asistencial	1.493	15,41%
Total, General	2.825	29,15%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla anterior se puede evidenciar que el nivel que predomina en la planta de personal de carrera administrativa en la Alcaldía de Santiago de Cali – Distrito Especial, es el nivel asistencial con una participación de 15,41%, seguidamente se encuentra el nivel técnico con 7,47% y el nivel profesional con apenas el 6,04% de participación, esto último pone de manifiesto la situación actual en la que se encuentra la entidad frente a la naturaleza misma de las tareas y responsabilidades que debe asumir, dado que en los últimos años, se han llevado a cabo en el contexto iberoamericano profundos procesos de transformación y modernización de la gestión pública, con énfasis en las capacidades gerenciales, en los procesos y en los resultados, para lograr gobiernos más efectivos, eficientes y abiertos en beneficio de los ciudadanos.

Del mismo modo, el MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) como marco de referencia para la gestión pública en Colombia que busca fortalecer la eficacia, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas en las entidades del Estado, precisa que el nivel profesional juega un papel fundamental en la gestión pública, dado que es esencial para la eficiencia, la calidad del servicio, toma de decisiones y la innovación y desarrollo que permita mejorar las gestiones en las entidades del Estado.

En el contexto del MIPG, el nivel profesional se considera un factor fundamental para mejorar la gestión pública, ya que funcionarios bien capacitados y competentes son

clave para el logro de los objetivos institucionales, la prestación de servicios eficientes y el fortalecimiento de la administración pública.

Es claro que la entidad territorial requiere contar con plantas de personal en las que se incluya como un componente importante empleos profesionales con elevada capacidad técnica, debido a que son los llamados a resolver problemas concretos, es decir, la naturaleza del trabajo exige y supone la ejecución de actividades de mayor complejidad, aporten dentro de los procesos liderazgo y permitan agilizar las operaciones; adicionalmente, permitan cumplir con el objetivo final que es una gestión pública que genere resultados con valores, satisfacción y confianza a los ciudadanos.

Sin embargo, aunque existe debilidad en la composición de la planta, la distribución de la misma en los diferentes organismos es adecuada, encontrando que el 88% está asignado a organismos responsables de la misionalidad de la entidad, dentro de los organismos más representativos, se encuentra la Secretaría de Educación con el 44,4% de los cuales el 39.8% de la planta se encuentra asignada a las instituciones educativas y la Secretaría de Movilidad con 16%; el 12 % restante, se divide entre organismos que dan soporte a la misionalidad y los de control. Se precisa que en esta distribución se incluyó la naturaleza de posición de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo, docentes IPC y trabajadores oficiales, no incluyen la planta docente de la Secretaría de Educación. En la siguiente tabla se puede observar el porcentaje de participación por organismo.

Tabla 33 Distribución de la Planta de Personal por Organismo

Organismo	Cantidad	Porcentaje
Secretaría de Educación	1470	44,4%
Secretaría de Movilidad	530	16,0%
Secretaría de Salud Publica	235	7,1%
Secretaría de Seguridad y Justicia	218	6,6%
Secretaría del Deporte y La Recreación	138	4,2%
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	113	3,4%
Departamento Administrativo de Hacienda	75	2,3%
Secretaría de Infraestructura	57	1,7%
Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación C	54	1,6%
Secretaria de Cultura	44	1,3%
Departamento Administrativo de Planeación	42	1,3%
Secretaria de Bienestar Social	41	1,2%
Unid Administrativa Especial de Gestión Bienes y Servicios	33	1,0%
Despacho del Alcalde	28	0,8%
Secretaria de Gobierno	28	0,8%

Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Publica	27	0,8%
Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	26	0,8%
Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente	25	0,8%
Dpto. Adm de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	23	0,7%
Secretaria de Desarrollo Económico	16	0,5%
Dpto. Administrativo de Control Disciplinario I.	15	0,5%
Secretaría de Gestión Riesgo de Emergencia y Desastres	15	0,5%
Dpto. Administrativo de Control Interno	14	0,4%
Secretaria de Paz y Cultura Ciudadana	13	0,4%
Departamento Administrativo de Contratación Publica	11	0,3%
Secretaria de Turismo	8	0,2%
Unid Administrativa Especial de Servicios Públicos Mcp	8	0,2%
Unid Administrativa Especial de Protección Animal	5	0,2%
Total general	3312	100%

Fuente: Elaboración propia

Una vez abordado el análisis de la planta aprobada, es pertinente revisar la ocupación de la misma, en la siguiente tabla se evidencia que en total se tiene 3.038 empleos ocupados, que equivale el 92% de la planta aprobada en donde el nivel profesional y nivel asesor son los que tienen menor porcentaje de ocupación con 85% y 88% respectivamente.

Tabla 34 Comparación entre la planta aprobada y la planta ocupada de carrera administrativa discriminada por nivel jerárquico. Septiembre 30 de 2023

NIVEL DEL EMPLEO.	Aprobado.	Ocupado	% ocupación	Diferencia
DIRECTIVO	128	120	94%	8
ASESOR	43	38	88%	5
PROFESIONAL	602	513	85%	89
TECNICO	724	674	93%	50
ASISTENCIAL.	1.498	1.382	92%	116
CONTRACTUAL¹²	298	293	98%	5
OTROS¹³	19	18	95%	1
TOTALES	3.312	3.038	92%	274

Fuente: Elaboración propia

¹² Corresponde a los trabajadores oficiales

¹³ Corresponde a los docentes IPC

10.2.1 Particularidades de la planta de personal

En esta sección se abordarán aspectos o situaciones específicos que se presentan en la planta de personal de la administración central de Santiago de Cali – Distrito Especial, situaciones heredadas por cambios o evolución presentada en la normatividad del empleo público o por casos de rediseños y reformas que ha sufrido la entidad a lo largo del tiempo.

- Docentes IPC

El primer aspecto a tratar es el caso de los 19 empleos asignados al organismo Secretaría de Educación, dependencia Instituto Popular de Cultura – IPC, según el Decreto 4112.010.20.0331 de 2021; empleos de denominaciones como: “músico acompañante”, “modelo”, “auxiliar de cerámica”, “profesor 40 horas mes”, entre otros, denominaciones que al entrar en vigencia el Decreto Ley 785 de 2005 el cual incorpora a la normatividad un nuevo sistema de nomenclatura y clasificación para los empleos de las entidades territoriales, el cual es obligatorio adoptar en todas las entidades y unifica las denominaciones de los empleos, por tanto, para ese momento en la entidad existían un número de empleos que no fue posible encontrar un equivalente en el nuevo catálogo, razón por la cual, optó por mantener los empleos en una planta transitoria hasta que se genere por si sola la vacancia definitiva por cualquiera de las causales normativas.

En la actualidad, la planta asignada a la Secretaría de Educación - IPC, es de 19 empleos, de los cuales 18 se encuentran ocupados, revisando la caracterización de la planta se encontró, según revisión del análisis de ocupación generado desde el aplicativo HCM SAP lo siguiente

Tabla 35. Revisión de requisitos de pensión para la planta de IPC

Genero	Cantidad	Años de servicios	Edad
Hombres	10	30 a 42 años	62 a 69 años
Hombres	3	29 a 32 años	58 a 61 años
Mujeres	5	27 a 40 años	61 a 67 años
Total	18		

Fuente: elaboración propia

De los 18 servidores públicos que actualmente están vinculados, 15 de ellos (10 hombres y 5 mujeres) cumplen con el requisito de edad y considerando los años de servicio, cumplen también el de semana de cotización que exige el sistema general de pensiones para acceder a la pensión de vejez.

Toda vez que, en Colombia, para el Régimen de Prima Media con prestación definida que administra Colpensiones, se debe cumplir dos requisitos para lograr a pensión: haber cumplido la edad, 62 años para los hombres y 57 para las mujeres y haber cotizado el mínimo de semanas requeridas, que en 2023 son 1300 semanas.

Dado lo anterior, la planta transitoria que fue creada para satisfacer una necesidad puntual como lo es el retén social, cumplió su finalidad, razón por la cual, la entidad debe realizar las acciones necesarias para definir la situación de pensión de los servidores y destinar este recurso para fortalecer otros aspectos de la planta.

- Empleos de tiempo parcial

Otro aspecto a revisar es la composición de la planta de personal, evaluando la pertinencia o no, de contar con empleos de tiempo parcial (dos, cuatro, seis y siete horas), además de algunas denominaciones de empleo que no se requieren o no resultan funcionales dado el esquema de planta global y la construcción de procesos que maneja actualmente la entidad.

En la planta asignado al organismo Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional – DADII y en la Secretaría de Salud se encuentran empleos denominados “odontólogo” los cuales podrían ser llevado a la denominación genérica de profesional universitario y determinar como requisito de educación si se requiere el núcleo básico del conocimiento de odontología.

Así mismo, existen empleos de la denominación “médico general” a tiempo parcial, que se podrían fortalecer convirtiéndolos a tiempo completo mejorando la capacidad de operación del organismo y sus procesos.

Se precisa que se tiene un servidor público en el organismo Secretaría de Salud, con dos vinculaciones en empleos de tiempo parcial, un empleo de seis horas con vinculación provisional y un empleo de dos horas sobre el cual acredita derechos de carrera.

Tabla 36. Tabla empleos a tiempo parcial y otras denominaciones

Organismo	Cantidad	Denominación de empleo	Código	Grado
Secretaría de Salud	1	Medico 2 horas	211	05
Secretaría de Salud	4	Medico 4 horas	211	05
Secretaría de Salud	3	Medico 6 horas	211	05
Secretaría de Salud	1	Medico 7 horas	211	05
Total, Médicos	9			
Secretaría de Salud	1	Odontólogo	214	04
Secretaría de Salud	1	Odontólogo 4 horas	214	04
DADII	1	Odontólogo	214	04
Total, Odontólogos	3			

Fuente: elaboración propia

Dado que para el caso denominado “médico general”, se requiere hacer una modificación en el tiempo y no suprimir el empleo, no se hace análisis de la ocupación del empleo; caso distinto para el empleo “odontólogo” para el cual si se requiere eliminar los empleos y crear otro con la denominación “profesional universitario”. Se tiene la siguiente información de los tres empleos: el odontólogo 4 horas se encuentra en vacancia definitiva desde el año 2022, el siguiente empleo está provisto por un servidor público que cumple con lo exigido por el sistema general de pensiones para acceder a la pensión de vejez, dado que cuenta con 70 años y 35 años de servicio; por su parte, el tercer empleo lo ocupa una servidora pública que cuenta con 46 años y 10 años de servicio, la cual no cuenta con lo requerido para acceder a pensión de vejez, por lo que en este caso se debería optar por la figura de incorporación al realizar la modificación de la planta.

Tabla 37. Revisión de requisitos de pensión de la denominación de empleo “odontólogo”

Organismo	Código	Grado	Cantidad	Genero	Años de servicios	Edad
Secretaría de Salud	214	04	1	No aplica dado que está en vacancia definitiva		
Secretaría de Salud	214	04	1	Femenino	10	46
DADII	214	04	1	Masculino	35	70
TOTAL			3			

Fuente: elaboración propia

- Supresión de Empleos – Secretaría de Educación

Una situación similar se presenta en la planta que administra la secretaria de Educación y que es financiada con recursos del sistema general de participación, en la cual según lo normado en el Artículo 2.4.6.1.1.5¹⁴ del Decreto 1075 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*”, se determina que la entidad debe suprimir los cargos que no se requieran para la efectiva prestación del servicio educativo.

De igual manera está establecido en el artículo 5¹⁵ del Decreto 3020 de 2002 “*Por el cual se establecen los criterios y procedimientos para organizar las plantas de personal*

¹⁴ Supresión de cargos “Las entidades territoriales suprimirán los cargos vacantes que no se requieran para la prestación del servicio educativo estatal; así como los cargos vacantes cuando su provisión supere el monto de los recursos provenientes del Sistema General de Participaciones de la entidad territorial y los cargos vacantes de directivos docentes que no estén contemplados en el decreto 1278 – ley de 2002”

¹⁵ Supresión de cargos. Las entidades territoriales suprimirán los cargos vacantes que no se requieran para la prestación del servicio educativo estatal; así como los cargos vacantes cuando su provisión supere el monto de los recursos provenientes del Sistema General de Participaciones de la entidad territorial, y los cargos vacantes de directivos docentes que no estén contemplados en el Decreto 1278 de 2002.

docente y administrativo del servicio educativo estatal que prestan las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones”, que además precisa la supresión de cargos cuando se exceda su financiación o aquellos cargos vacantes de directivos docentes que no estén contemplados.

Con la supresión de estos empleos del área salud y otras denominaciones como conductor con la que cuenta la Secretaría de Educación, se puede fortalecer las necesidades mismas del organismo para una efectiva prestación del servicio educativo.

Tabla 38- Empleos del área salud y otras denominaciones de la Secretaría de Educación

Denominación	Nivel	Código	Grado	Cantidad
Médico General	Profesional	211	05	2
Odontólogo	Profesional	214	04	1
Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	05	12
Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	04	5
Conductor	Asistencial	480	03	2
Conductor Mecánico	Asistencial	482	03	3
Total				25

Fuente: Análisis de planta Secretaría de Educación

De los 25 cargos se tienen un médico general vacío y de los 24 ocupados, 9 son por el titular y 15 por servidor con nombramiento provisional; al realizar la revisión de los requisitos de edad y años de servicio, se encontró que de los 24 servidores públicos que actualmente están vinculados, 9 de ellos (2 hombres y 7 mujeres) cumplen con el requisito de edad y semanas de cotización que exige el sistema general de pensiones para acceder a la pensión de vejez.

Tabla 39 Revisión de requisitos de pensión empleos área de salud y otras denominaciones de la Secretaría de Educación.

Código	Grado	Genero	Cantidad	Años de servicios	Edad
211	05	Masculino	1	29	64
211	05	N/A	1	Vacío	
214	04	Masculino	1	30	62
412	05	Femenino	7	25 a 31	57 a 69
412	05	Femenino	1	23	68
412	05	Femenino	4	25 a 26	52 a 54
412	04	Femenino	1	11	59
412	04	Femenino	2	11 a 19	43 a 47
412	04	Masculino	2	11 a 24	52 a 56
480	03	Masculino	2	3	57 a 59
482	03	Masculino	3	3 a 23	36 a 55
Total			25		

Fuente: Informe Secretaría de Educación

Como refleja el análisis presentado, es factible realizar la modificación y fortalecimiento de la planta de la Secretaría de Educación, para adecuarlas a las necesidades actuales de la entidad considerando lo establecido en el Decreto 1800 de 2019.

- **Planta trabajadores oficiales**

Otra oportunidad de mejora es la utilización eficiente del recurso de funcionamiento, se encuentra relacionado con la planta de trabajadores oficiales¹⁶, que por mandato del artículo 5 del Decreto 4112.010.20.0101 de marzo 07 de 2023, establece el número de trabajadores oficiales en 298, de los cuales se cuenta con 293 trabajadores oficiales vinculados, la cantidad restante se encuentra vacante definitiva a la fecha del presente análisis, lo que quiere decir que a la fecha está disponible el valor aforado por presupuesto para los 5 empleos vacantes, el cual podría ser reorientado de la naturaleza contractual a empleos de carrera administrativa y de esta manera fortalecer la planta, con dicho presupuesto aforado

Esta modificación permite fortalecer la planta de empleos de carrera administrativa, empleos encargados de gestionar procesos, ejecutar políticas, desarrollar proyectos, en términos generales que coadyuvar al cumplimiento de la misionalidad de la entidad; puesto que a estos empleos se les asigna el desempeño de las funciones determinadas en procesos y procedimientos establecidos en el modelo de operación por procesos adoptado por la entidad.

- **Planta Temporal**

Durante las vigencias 2021, 2022 y Octubre 31 del 2023, se tiene una planta temporal de Ciento Cincuenta (150) Agentes de Tránsito, el cual ha tenido como soporte la necesidad de atender con los aspectos misionales de la Secretaría de Movilidad, conforme a lo establecido en la Ley 909 de

¹⁶ son aquellos servidores, que se encuentra vinculado a la entidad por una relación de carácter contractual laboral y que las funciones desempeñadas en el caso específico, tienen relación con las actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas, es decir, se refiere tanto a las actividades de fabricación, instalación, montaje o demolición de estructura, infraestructuras y edificaciones.

RETOS INSTITUCIONALES

Una vez realizado el análisis de procesos y procedimientos de la entidad, evaluado el modelo de operación de la misma, revisados los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos, el estado y composición de la planta de personal aprobada y revisada la información histórica de los contratos de prestación de servicios suscritos por la entidad; todas estas acciones previstas en el Decreto 1800 de 2019 como mínimas para entrar a determinar la necesidad o no de actualizar la planta de empleo de la entidad, se puede enunciar las siguientes recomendaciones.

- Evaluar la posibilidad de suprimir los empleos del área salud y otras denominaciones como conductor con la que cuenta la Secretaría de Educación, se puede fortalecer las necesidades mismas del organismo para una efectiva prestación del servicio educativo de igual manera con los empleos con denominación odontólogo que existe en la Secretaría de Educación y Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional
- Es pertinente mencionar la importancia de la relación “procesos – estructura – planta” para el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional, de allí que se deba promover la actualización de los procesos; realizar la definición o redefinición de los mismos, este ejercicio es relevante para la toma de decisiones, debido a que este determina en dónde se debe fortalecer las capacidades de la organización, y establecer la extensión de la planta de personal, cuyo recurso es fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad.
- De acuerdo al análisis de la planta administrativa, en donde predomina el nivel asistencial con el 15,47% de participación, pone de manifiesto la situación actual en la que se encuentra la entidad frente a la necesidad de profesionales y técnicos que permitan aportes efectivos y eficientes necesario para la toma de decisiones del nivel directivo. Se propone que del rubro de honorarios por funcionamiento, se evalúe la posibilidad de destinar un porcentaje del rubro por funcionamiento para generar empleos de medio tiempo en los procesos transversales, para el nivel técnico y profesional.
- Del análisis de la gestión de la contratación que se adelantó en la entidad durante la vigencia 2021 a 2022, se revisó entre otros la cantidad de contratos, el total por organismo, □ más de la caracterización de los prestadores de servicios (género, edad etc) y por último la clasificación por tipo de proceso, el resultado de dicho

análisis, reafirma los resultados del estudio de medición de cargas laborales, esto es, la planta de personal actual es insuficiente para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad. Además, centra la necesidad en los empleos de nivel profesional, para las vigencias 2021 y 2022, se encontró que el 52% de la contratación se centró en el nivel profesional y del total de la contratación para esas vigencias el promedio fue del 71,1% estuvo enfocado en los macroprocesos misionales.

- En la búsqueda de alternativas, para fortalecer la planta, se recomienda realizar revisión financiera al comportamiento de la ejecución de las últimas vigencias entorno a los gastos de funcionamiento y/o inversión a través de los cuales se realiza el proceso de contratación de prestadores de servicios para suplir las necesidades del ente territorial, para estudiar la viabilidad de generar empleos de carrera administrativa del nivel profesional y técnico de medio tiempo, contribuyendo con esto a la formalización del empleo público
- Considerando el comportamiento del indicador de la ley 617-00 (GF/ICLD) para la vigencia 2022, el cual presentó un comportamiento conservador del 37.77%. respecto del límite del cumplimiento para el Distrito, el cual se fija en un 50%, este comportamiento representa para la entidad una oportunidad de ampliar la planta considerando que el margen se encuentra en 12.23 puntos porcentuales frente al límite, No obstante es recomendable realizar análisis a los demás componentes del gasto de funcionamiento, de los cuales se pueda liberar cupo para que sea asignado al componente de Gastos de Personal y no afectar el comportamiento del indicador.
- Considerando la necesidad puntual que se evidencia en la Secretaria de Educación, se requiere fortalecer la planta con empleos de la denominación Técnico Operativo grado 3, para desempeñar funciones en las instituciones educativas referentes a la administración de los fondos de servicios; en el análisis precedente se planteó una posible solución a esta necesidad, con la transformación de los empleos del área salud y otras denominaciones que no se requieren actualmente para la prestación del servicio educativo.
- Es pertinente que la entidad territorial gestione la materialización del derecho a pensión de vejez de los servidores de a planta docentes IPC y de la denominación odontólogo, como se evidenció en el análisis anterior, la mayoría de ellos ya tiene causado el derecho, considerando la edad y solo con el tiempo de servicio en la alcaldía de Cali, no obstante, pueden tener cotizaciones con otro empleador

anterior; esta materialización permitiría la supresión de estos cargos y la creación de los que se requieren, sin que haya una vulneración de derechos.

- Otra oportunidad de mejora para fortalecer la planta, está dada en las siguientes alternativas: a) la redistribución del presupuesto que se dispuso para asumir los gastos de personal de los trabajadores oficiales que a la fecha disminuyó el número en cinco, para ampliar la planta de empleos de nivel profesional de carrera administrativa. b) Modificar los empleos de medio tiempo adscritos a la Secretaría de Salud y convertirlos a empleos de tiempo completo, teniendo en cuenta las responsabilidades asumidas por ese organismo como Secretaría de Salud Distrital.
- Una planta 3.312 empleos no es suficiente para atender las funciones y responsabilidades de la entidad, como se ha venido sosteniendo y demostrando a lo largo del documento, situación que se agudiza si se tiene que la ocupación de la planta no llega al 100% de lo aprobado, la entidad debe adoptar las medidas (transitorias y definitivas) para gestionar de manera eficiente la provisión de los empleos vacíos.
- Se debe realizar un análisis concienzudo de la necesidad que viene presentando el organismo Secretaría de Movilidad, la cual se ha suplido con la creación y consecuente prorrogas de las plantas temporales, dicha situación generada de manera reiterativa, más el análisis de disponibilidad de recursos y a la capacidad de la entidad, permitiría que paulatinamente se amplíe la planta de personal para la denominación agente de tránsito.
- Documentar en su totalidad los procesos y procedimientos del Modelo Operación por Procesos de la Secretaría de Educación Distrital de Santiago de Cali, según los lineamientos del Sistema de Gestión de Calidad de la Alcaldía de Santiago de Cali.
- No se evidencia carga laboral para los Profesionales Especializados Grado 06 de las Instituciones Educativas, mientras que para el Nivel Central se evidencia un incremento de doce (12) empleos de este cargo para liderar los procesos que representan mayor carga de trabajo por el número de procedimientos a cargos en el MOP. Se propone elevar la solicitud al Ministerio de Educación de trasladar o convertir los Profesionales Especializados de Instituciones Educativas a Nivel Central.
- Los cargos de Conductor y Conductor mecánico grado 03, no representan

cargas de trabajo por la no existencia de parque automotor en las Instituciones Educativas Oficiales, sin embargo, para el Nivel Central, se proponen cinco (5) cargos de conductores, uno (1) para cada Subsecretaría y uno (1) para el Despacho del Secretario.

- Una vez analizadas las particulares y realidades de la entidad territorial como el tema de Responsabilidad civil para menores privados de la libertad de la Institución educativa Ciudad de Cali (sedes Valle del Lili y Buen Pastor), metodologías flexibles, jardín, IE Nelson Garcés Vernaza, IE Desepez y CASD, se tiene una necesidad de docentes de 261.
- Se propone para las 92 Instituciones Educativas Oficiales del Distrito, 92 orientadores escolares, uno (1) para cada una y 184 docentes de apoyo.
- Dada que la capacidad disponible de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali en materia de recurso humano no es la adecuada frente a las funciones que tiene asignadas y los retos que debe cumplir, es preciso fortalecer la estructura organizacional y ampliar la planta de personal, que permita atender de manera oportuna y eficiente a los ciudadanos, en los temas de competencia de la SED.

ANEXOS

- **Anexo A.** Documento de actualización del informe del Decreto 1800 Subdirección de Gestión Organizacional.
- **Anexo B.** Estudio Técnico para la Modernización Institucional y Propuesta de Modificación de Planta Docente y Planta Global de Cargos 2023 – Secretaría de Educación.
- **Anexo C.** Informe para la Actualización de la Planta Global de Empleo, en el Marco del Literal “E” del Artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015 Modificado por el Decreto 1800 De 2019 – DACP, vigencia 2021-2022
- **Anexo D.** Consulta De Datos Certificación Ley 617/00 – Vigencia 2022 - Contraloría General De La República.

Consolidado por: Subproceso de Planeación de Talento Humano -Claudia Kytra Abadia Herrera	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: Oct/2023	Firma:
Aprobado por: Claudia Patricia Charria Rivera	Cargo: Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano	Fecha: Oct/2023	Firma:



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

Planta de Personal de la Alcaldía del Distrito de Santiago de Cali



www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/



@DIICali



@DADIICali