



**ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI**

# **PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO**

## **VIGENCIA 2024**

---

**Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano  
Planeación Institucional  
Planeación del Talento Humano  
Enero de 2024**

**Fernando Antonio Grillo Rubiano**

Director de Departamento Administrativo  
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

**Claudia Patricia Charria Rivera**

Subdirector De Departamento Administrativo  
Subdirección De Gestión Estratégica Del Talento Humano

**Elaborado por Subproceso Planeación del Talento Humano:**

**Claudia Kytra Abadia Herrera**

Profesional Universitario  
Subproceso Planeación de Talento Humano

**Luisa Alejandra Burbano Valdés**

Contratista

**Katherine Camacho Lozada**

Contratista

**Ana Patricia Zuluaga Rivera**

Contratista

**Carlos Eduardo Jiménez Bacca**

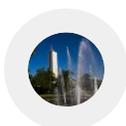
Contratista

**Constantino Gómez Díaz**

Contratista

## Tabla de contenido

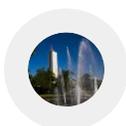
1. Introducción .....	4
2. Objetivo.....	5
3. Alcance.....	5
4. Marco Normativo. ....	6
5. Metodología Desarrollada.....	9
5.1 Análisis de Necesidades de Personal .....	9
5.2 Análisis Disponibilidad de Personal .....	10
5.3 Análisis provisión y ocupación de empleos: .....	12
6. Programación de Medidas de Cobertura .....	13
6.1 Provisión Definitiva de Empleos .....	13
6.2 Provisión Transitoria .....	14
6.3 Racionalización De Planta.....	14
6.4 Ampliación de planta y/o creación de plantas temporales.....	14
6.5 Expedición de certificación de insuficiencia de personal.....	15
7. Aprobación del Plan.....	15



## 1. Introducción

El Plan de Previsión es el instrumento que permite determinar de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos, para atender eficientemente los servicios a cargo de la entidad. Con este Plan se verifican los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, para adoptar las medidas necesarias internas (reubicación del cargo, encargo, nombramiento provisional, comisión, entre otros) o externas (contratos de prestación de servicios, concursos abiertos, etc.), con el fin de atender los requerimientos de los organismos.

El Plan de Previsión del Talento Humano de la Alcaldía de Santiago de Cali, para la vigencia 2024, responde a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública para la planeación del talento humano. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

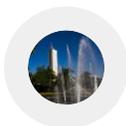


### 2. Objetivo.

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

### 3. Alcance.

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



### 4. Marco Normativo.

Como referente normativo se tienen las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

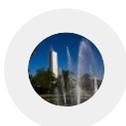
El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades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

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

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

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

## Subproceso de Planeación de Talento Humano.

Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

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

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

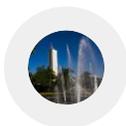
Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

(...)

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

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

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

## Subproceso de Planeación de Talento Humano.

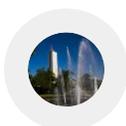
artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

- Decreto 1068 de 2015 Decreto 1068 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público”

Artículo 2.8.4.4.5: Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.

Se entiende que no existe personal de planta en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, o cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio, o cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente, la inexistencia de personal suficiente deberá acreditarse por el jefe del respectivo organismo...”

- Concepto 164561 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública: Al servidor posesionado en periodo de prueba no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento
- Circular Externa № 0007 De 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, respecto a los lineamientos sobre el alcance de la sentencia proferida por el h. consejo de estado - sala de lo contencioso administrativo, sección segunda subsección b, el 20 de mayo de 2021, radicado: 11001-03-25-000-2012-00795-00, frente al procedimiento de provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargos y nombramientos provisionales



### 5. Metodología Desarrollada.

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

#### 5.1 Análisis de Necesidades de Personal

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

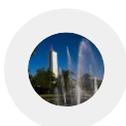
Es importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

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

Para el presente ejercicio, el análisis de las necesidades de personal que se requiere en cada uno de los organismos de la administración, se basó en la aplicación del método cualitativo, el cual se fundamenta en la habilidad, experiencia o intuición de los servidores que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal, el cual para la vigencia 2024 es de 17.372 ,como se observa en el Anexo No. 1

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

Esta proyección, los organismos la reportan en el formato Necesidades de Personal por Organismo MEDE01.05.04.P008.F001 diseñado para tal fin. Información que es recepcionada en la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, Subproceso de Planeación del Talento Humano, área encargada de consolidar los requerimientos de personal de toda la entidad, que para el año 2024, tiene como



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

## Subproceso de Planeación de Talento Humano.

resultado una necesidad de 17372 personas, de los cuales 3443 se encuentra cubierto por personal de planta, que equivale al 20% y 13.929 es decir el 80% a través de la medida de cobertura externa, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 1.**

### Resumen de necesidades de personal reportada por los organismos para la vigencia 2024

Nivel del Empleo	Planta.	Necesidad de personal con medida de Cobertura Externa	Total necesidades de personal
Directivo	128	0	128
Asesor	43	0	43
Profesional	602	6871	7473
Técnico	874	2773	3647
Asistencial	1498	4285	5783
T. Oficial	298	0	298
<b>Total</b>	<b>3443</b>	<b>13929</b>	<b>17372</b>
	<b>20%</b>	<b>80%</b>	

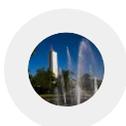
## 5.2 Análisis Disponibilidad de Personal

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

Tabla No. 2

Distribución de planta aprobada por clasificación del empleo.

Clasificación del Empleo	Decreto 101/23
Elección Popular	1
Libre Nombramiento y Remoción	153
Período Fijo.	16
Carrera Administrativa	2825
<b>Total</b>	<b>2995</b>
Planta Docente	6378
Trabajadores Oficiales	298
Instituto Popular de Cultura	19
Total Planta Aprobada.	9690



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

## Subproceso de Planeación de Talento Humano.

La planta de personal de la Alcaldía de Santiago de Cali fue actualizada mediante Decretos Nos. 4112.010.20.0101 de marzo 07 del 2023, en la cual se define 9690 empleos, de los cuales 6.397 son pertenecen a la planta de carrera docente de la Secretaría de Educación y del Instituto Popular de Cultura, que prestan el servicio educativo, tal como se observa en la Tabla No. 2, por consiguiente la operación administrativa de la entidad se atiende con 3.293 empleos.

Es de anotar que con respecto al acto administrativo anterior, se observa una variación en la composición de la planta por cuanto se suprimieron 02 empleos de Libre Nombramiento y Remoción y se creó un empleo de Inspector de Policía Categoría Especial y Un Director Técnico, empleos adscritos a la Unidad administrativa Especial de Protección Animal, organismo que fue creado con el Acuerdo Municipal No. 0543 del 07 de Diciembre del 2022, así mismo en el Artículo 5 del Decreto 101 del 2023, se observa una diferencia en la planta de trabajadores oficiales y personal asignado al instituto popular de cultura, por cuanto al momento de retiro del empleado no se genera vacante para proveer.

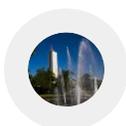
Tabla No 3

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

Nivel del Empleo.	Planta Aprobada de Carrera Administrativa - Decreto					Total Planta Carrera Activa	Participación %
	Departamento Administrativo de Desarrollo Administrativo e Innovación Institucional	Secretaría de Educación					
		R. propios	R. propios	Ley 715	Total		
Asesor	23			0	23	1%	
Profesional	456	78	51	129	585	21%	
Técnico	655	24	45	69	724	26%	
Asistencia	372	26	1095	1121	1493	53%	
Total	1505	128	1191	1319	2825	100%	

Nota. Las plantas se presentan de acuerdo al organismo que las administra con fecha corte Dicc 31/2023

En la tabla No. 3 de Distribución de planta aprobada de carrera administrativa por nivel de empleo y fuente de financiación se puede observar que la planta de



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

## Subproceso de Planeación de Talento Humano.

empleos de carrera administrativa está compuesta por 2.825<sup>1</sup> empleos clasificados en los cuatro niveles jerárquicos, donde el 47% del total de la planta de carrera administrativa se encuentra asignada a la Secretaría de Educación, cuya planta de Secretaría de Educación el 90% es financiada con recursos del sistema general de participación Ley 715 para el sector educación.

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

Sumado a lo anterior, encontramos que el Distrito en aras de fortalecer la operación y la misionalidad de sus organismos, cuenta con dos (2) Plantas Temporales con un total de 150 de cargos, del nivel técnico, dichas plantas se prorrogaron para la vigencia 2023 y encuentran adscritas a la Secretaria de Movilidad.

### 5.3 Análisis provisión y ocupación de empleos<sup>2</sup>:

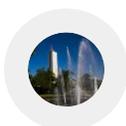
En este ítem se realiza el análisis de la provisión definitiva y ocupación de los empleos de carrera administrativa, es decir se analiza la proporción de empleos que cuentan con titular con derechos de carrera en relación con la cantidad de empleos aprobados por norma en la entidad, tipo de provisión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

Tabla No. 4  
Cuadro resumen de provisión y ocupación de empleos

Organismo que administra planta aprobada.	Empleos Aprobados	Provistos				Vacíos			Total Empleos
		Titularidad	Encargos	Provisional	Total	Definitivos	Temporales	Total	
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional	1506	971	97	272	1340	91	75	166	1506
Secretaría de Educación	1319	864	41	322	1227	59	33	92	1319
<b>Totales.</b>	<b>2825</b>	<b>1835</b>	<b>138</b>	<b>594</b>	<b>2567</b>	<b>150</b>	<b>108</b>	<b>258</b>	<b>2825</b>
		<b>65%</b>	<b>5%</b>	<b>21%</b>	<b>91%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	

<sup>1</sup> De estos 1.319 cargos son administrados por la Secretaría de Educación y 1.506 por la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano.

<sup>2</sup> Información de planta con corte al 31 de diciembre de 2023.



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

## Subproceso de Planeación de Talento Humano.

Como se puede observar en la Tabla anterior, al cierre de la vigencia fiscal 2023, la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa fue del 91%, lo que representa 1835 empleos de carrera se encuentran provistos de manera definitiva, es decir el 65%, 732 empleos encuentran provistos de manera temporal, de los cuales el 5% es por concepto de encargos, 21% son provisionales y 9% de los empleos de carrera administrativa se encuentran vacíos, que equivale a 258 empleos..

## 6. Programación de Medidas de Cobertura

En esta fase se procede a definir las medidas prioritarias que la Administración debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2024, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades.

Es así que se fijan para la vigencia 2024, mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales, los cuales se presentan a continuación:

### 6.1 Provisión Definitiva de Empleos

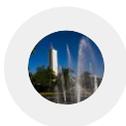
El Plan Anual de Vacantes - MEDE01.05.04. P008.F006 para la vigencia 2024 contiene setecientos noventa y tres (793) vacantes definitivas, las cuales están debidamente reportadas en la oferta pública de empleos de carrera administrativa OPEC, administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, motivo por el cual el ente territorial en aras de realizar el proceso de meritocracia ha abonado a la CNSC la suma de \$1.384.000.000,00, en el cual se ofertara el 30% para ascenso y 70% para proceso abierto de ingreso, conforme a la normatividad legal vigente.

Tabla No.5

Cuadro resumen reporte de vacantes a SIMO

Nivel de Empleo	Total
Asesor	3
profesional	99
Técnico	265
Asistencial	426
<b>Total</b>	<b>793</b>

Fuente Subproceso de Planeación del Talento Humano



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

Subproceso de Planeación de Talento Humano.

## 6.2 Provisión Transitoria

Como medida de provisión transitoria, acorde con la normatividad legal vigente, será preferente la provisión mediante encargo con funcionarios de carrera administrativa.

Par tal efecto se entregará al Subproceso de Selección y Vinculación del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional y de la Secretaría de Educación el Formato de Requerimiento para Provisión de Personal – MEDE01.05.04.P008.F003 donde se especifican las vacantes a proveer y la medida de cobertura definida.

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

## 6.3 Racionalización De Planta.

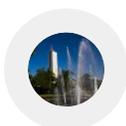
Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades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

## 6.4 Ampliación de planta y/o creación de plantas temporales.

Respecto a la posibilidad de ampliación de la planta de personal, se tiene requerimientos:

Secretaría de Seguridad y Justicia: Ampliación de planta de los Inspectores de Policía, para efectos de cumplir a cabalidad con las actividades de la Inspección de permanente y adicionalmente la ampliación de la cantidad de Comisarias de Familia que debe tener el Distrito Especial de Santiago de Cali, en cumplimiento a la Ley 2126 del 2021, donde establece que por cada 100.000 habitantes debe existir una comisaría de familia.

Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno: De acuerdo a la normatividad legal vigente que regula todo lo concerniente en materia disciplinaria, Ley 294 de 2024, identifica que deben existir dos figuras de autoridad en el proceso disciplinario, una de instrucción y otra de juzgamiento, lo cual conlleva a que



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

## Subproceso de Planeación de Talento Humano.

rediseño institucional donde se debe identificar la necesidad de ampliar y/o crear planta de personal para atender esta necesidad.

Secretaría de Movilidad: Como medida transitoria y excepcional para solventar las necesidades presentadas principalmente por el organismo misional, Secretaria de Movilidad, mediante Decreto 4112.010.20.0960 de Diciembre 13 de 2023 “Por el cual se prorrogan ciento cincuenta (150) empleos de carácter temporal adscritos a la secretaria de movilidad y se dictan otras disposiciones””, se da continuidad a las dos (02) plantas temporales, las cuales constan de 150 empleos de agentes de tránsito (nivel técnico), ello enmarcado en la disponibilidad de recursos y considerando las razones permitidas para tales plantas, sin embargo es necesario analizar la la Secretaría de Movilidad, en el sentido de identificar si con esta planta se cubre la necesidad operativa que requiere la ciudad o es necesario ampliar la planta temporal y/o, formalizar estos empleo en una planta permanente, de acuerdo a un estudio técnico y financiero del mismo.

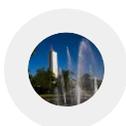
### 6.5 Expedición de certificación de insuficiencia de personal

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

Para adelantar la aplicación de esta medida, la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humane, expedirá Certificación de Insuficiencia de personal, previa solicitud de los organismos y análisis de la misma, la cual estará sujeta a lo que se disponga en el respectivo Decreto de delegación que emita el nominador y determinara la vigencia de la misma y a las necesidades presentadas en el Formato de Necesidades de Personal MEDE01.05.04. P008.F001

## 7. Aprobación del Plan

El Plan de Previsión de Talento Humano, fue aprobado reunión del Consejo Superior de Desarrollo Administrativo, mediante Acta No. 4137.020.1.5.001 del 25 de Enero del 2024.



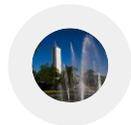
# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

Subproceso de Planeación de Talento Humano.

## Anexos

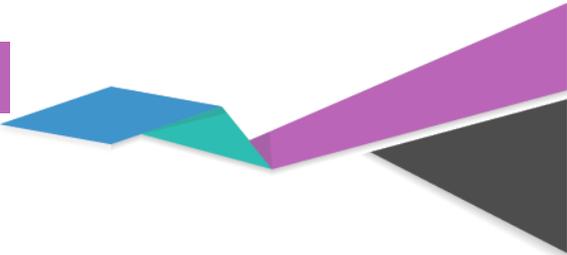
### Anexo 1.Consolidado Necesidades de Personal por organismo vigencia 2024.

Organismo	Planta.							Necesidades de Personal medida cobertura externa 2024.							Total Necesidades de Personal Vigencia 2024.						
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	T.OFICIAL	TOTAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	T.OFICIAL	TOTAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	T.OFICIAL	TOTAL
SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	4	1	11	3	21	98	138	0	0	499	324	1298	0	2121	4	1	510	327	1319	98	2259
SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	4	0	14	3	5	0	26	0	0	158	46	31	0	235	4	0	172	49	36	0	261
SECRETARÍA DE TURISMO	1		4	1	3	0	9	0	0	57	21	17	0	95	1	0	61	22	20	0	104
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	5	1	91	24	90	7	218	0	0	534	216	505	0	1255	5	1	625	240	595	7	1473
SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA	7	2	77	89	40	20	235	0	0	446	138	230	0	814	7	2	523	227	270	20	1049
SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CUIDADANA	4	1	5	1	2	0	13	0	0	245	51	110	0	406	4	1	250	52	112	0	419
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	5		32	630	6	7	680	0	0	209	149	45	0	403	5	0	241	779	51	7	1083
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	3	0	9	3	5	37	57	0	0	210	134	610	0	954	3	0	219	137	615	37	1011
SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	3		5	1	5	1	15	0	0	282	109	154	0	545	3	0	287	110	159	1	560
SECRETARIA DE GOBIERNO + DESPACHO ALCALDE + COMUNICACIONES	6	20	8	2	20	0	56	0	0	164	48	29	0	241	6	20	172	50	49	0	297
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	5	0	145	72	1127	101	1450	0	0	647	185	140	0	972	5	0	792	257	1267	101	2422
SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN	27	0	6	3	17	0	53	0	0	245	82	174	0	501	27	0	251	85	191	0	554
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	3	0	9	1	3	0	16	0	0	122	13	11	0	146	3	0	131	14	14	0	162
SECRETARÍA DE CULTURA	6	0	11	1	12	14	44	0	0	287	212	87	0	586	6	0	298	213	99	14	630
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	6	0	20	3	10	2	41	0	0	608	288	170	0	1066	6	0	628	291	180	2	1107
DEPARTAMENTO ADMITIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INF. Y LAS COMUNICACIONES	4	0	12	3	4	0	23	0	0	146	68	14	0	228	4	0	158	71	18	0	251
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	5	1	18	5	12	1	42	0	0	314	42	71	0	427	5	1	332	47	83	1	469
DEPARTAMENTO ADMITIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	10	3	27	7	29	0	76	0	0	600	164	208	0	972	10	3	627	171	237	0	1048
DEPARTAMENTO ADMITIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	3	9	11	0	4	0	27	0	0	48	14	14	0	76	3	9	59	14	18	0	103
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	4	2	6	3	6	4	25	0	0	365	254	162	0	781	4	2	371	257	168	4	806



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

Subproceso de Planeación de Talento Humano.



Organismo	Planta.							Necesidades de Personal medida cobertura externa 2024.							Total Necesidades de Personal Vigencia 2024.						
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	T.OFICIAL	TOTAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	T.OFICIAL	TOTAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	T.OFICIAL	TOTAL
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INN. INSTITUCIONAL	4	2	54	10	41	1	112	0	0	135	47	42	0	224	4	2	189	57	83	1	336
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO	1	1	6	2	5	0	15	0	0	78	3	8	0	89	1	1	84	5	13	0	104
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO	1	0	4	0	10	0	15	0	0	39	19	11	0	69	1	0	43	19	21	0	84
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	4	0	2	0	5	0	11	0	0	98	16	11	0	125	4	0	100	16	16	0	136
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PUBLICOS MUNICIPALES	1	0	3	0	4	0	8	0	0	144	56	17	0	217	1	0	147	56	21	0	225
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION DE BIENES Y SERVICIOS	1	0	9	6	12	5	33	0	0	148	53	96	0	297	1	0	157	59	108	5	330
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PROTECCION ANIMAL	1	0	3	1	0	0	5	0	0	43	21	20	0	84	1	0	46	22	20	0	89
<b>TOTALES</b>	<b>128</b>	<b>43</b>	<b>602</b>	<b>874</b>	<b>1498</b>	<b>298</b>	<b>3443</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6871</b>	<b>2773</b>	<b>4285</b>	<b>0</b>	<b>13929</b>	<b>128</b>	<b>43</b>	<b>7473</b>	<b>3647</b>	<b>5783</b>	<b>298</b>	<b>17372</b>



# Plan de Previsión de Talento Humano 2024

Subproceso de Planeación de Talento Humano.

