

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO DISTRITAL

PLAN ANUAL DE ESTUDIOS PAE 2014

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE ECONOMÍA Y POLÍTICA PÚBLICA

Bogotá, D.C. Junio 2014

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10
Código Postal 111321
PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Diego Ardila Medina
Contralor de Bogotá, D.C.

Ligia Inés Botero Mejía
Contralor Auxiliar

Ramiro Augusto Triviño Sánchez
Director de Estudios de Economía y Política Pública

Carmen Aldana Gaviria
Subdirectora de Estudios Económicos y Fiscales

Profesionales
Nidia Luz Ariza Rojas
Gustavo Ortiz Orjuela

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10
Código Postal 111321
PBX 3358888

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. ASPECTOS NORMATIVOS DEL EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA	6
1.1 ANTECEDENTES	6
1.2 LA CONSTITUCIÓN DE 1991 Y SUS DESARROLLOS NORMATIVOS.....	8
1.3 LA CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	17
2. ASPECTOS CONCEPTUALES Y DE POLÍTICA PÚBLICA	20
3. COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO DISTRITAL	24
3.1 METODOLOGÍA Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO	24
3.2 VISIÓN GENERAL	27
3.3 COMPORTAMIENTO SECTORIAL DEL PERSONAL DE NÓMINA Y GASTOS ASOCIADOS	32
3.3.1 Sector Gestión Pública.....	33
3.3.2 Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia	34
3.3.3 Sector Hacienda.....	36
3.3.4 Sector Planeación.....	37
3.3.5 Sector Desarrollo Económico.....	38
3.3.6 Sector Educación	39
3.3.7 Sector Salud.....	41
3.3.8 Sector Integración Social.....	42
3.3.9 Sector Cultura, Recreación y Deporte	43
3.3.10 Sector Ambiente.....	45
3.3.11 Sector Movilidad.....	45
3.3.12 Sector Hábitat.....	46
3.3.13 Sector Mujer.....	48
3.3.14 Entidades de Control.....	48
3.4 COSTO POR NIVEL JERÁRQUICO Y TIPO DE VINCULACIÓN.....	50
3.5 CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	52
4. PERSPECTIVAS	58
CONCLUSIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXOS	67

INTRODUCCIÓN

La implementación de los principios fundamentales que señala la Constitución Política de Colombia como Estado Social de Derecho, y el ejercicio de los derechos, deberes y obligaciones por parte de los ciudadanos, requiere de una administración pública eficiente y eficaz.

La gestión del talento humano es el elemento determinante para cumplir con este objetivo, ya que los servidores públicos son los que hacen posible el accionar del Estado, a través del cumplimiento de sus funciones y de la prestación de los servicios a la comunidad.

De acuerdo con las normas, cada entidad debe contar con los empleos necesarios que le permitan ejercer adecuadamente las competencias asignadas. Los empleos en general son de carácter indefinido para desarrollar labores de carácter permanente y continuo, y también, de manera excepcional, se pueden contemplar empleos de carácter temporal o transitorio para el desarrollo de programas o proyectos de duración determinada o actividades no permanentes.

Por otra parte, la vinculación al Estado también se realiza mediante contratos por prestación de servicios, que de igual manera, según las normas se requieren para ejecutar labores ocasionales, extraordinarias o que temporalmente exceden su capacidad organizativa y funcional.

El objetivo de este documento es examinar el comportamiento de las diferentes modalidades de empleo y contratación de personal, en el sector público del Distrito Capital, con el fin de analizar su evolución en el último lustro, y hacer seguimiento al avance de la política distrital en materia de empleo público, fijada en el Plan de Desarrollo *“Bogotá Humana”*.

El informe se divide en cuatro capítulos: en el primero, se examinan los aspectos normativos del empleo público en Colombia, sus antecedentes y desarrollos durante el siglo XX, y los principios fijados en la Constitución de 1991 y en las normas expedidas, especialmente en la Ley 909 de 2004. En el segundo capítulo se sintetiza la política fijada a nivel nacional a partir del examen de la normatividad, y la política distrital para la dignificación del empleo público.

En el tercer capítulo, se examina el comportamiento de las diferentes categorías de empleo y los gastos asociados, en cada uno de los sectores de la Administración

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Distrital, y su composición, y la evolución de la contratación por prestación de servicios. Finalmente, en el cuarto capítulo se presentan algunos de los retos pendientes que el país y la ciudad tienen en materia de carrera administrativa y gestión del talento humano.

1. ASPECTOS NORMATIVOS DEL EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA

1.1 ANTECEDENTES

El servicio público se constituye en núcleo central del Estado y más tratándose de un Estado Social de Derecho, porque a través de este se busca brindar bienestar a los ciudadanos.

Los analistas del tema sitúan la aparición del servicio público en la separación del Estado y la Sociedad, “Las raíces históricas de la carrera debemos explicarlas en el contexto de la separación de la sociedad del Estado (hacia el siglo XVIII), y en la aparición de la administración pública para mantener la relación entre los dos entes”¹ y a los hechos que desató la revolución francesa, “La revolución francesa de 1789 produjo un gran cambio ideológico en torno a la concepción del hombre como sujeto de derecho y libertades....la concepción de servicio público surgió del paso del Estado gendarme² (*laissez faire, laissez passer*) a un Estado providencia, donde las funciones propias del Estado gendarme se extendieron a otros asuntos, como la educación, la salud, entre otros”³.

Es decir, los servicios de carrera nacen con la instauración de regímenes constitucionales tanto en América como en Europa a finales del siglo XVIII, cuando los funcionarios pasan del servicio de las monarquías al servicio del Estado⁴. En general, según Perry Becke y Theo Toonen, el nacimiento del servicio civil se asocia a cinco procesos históricos: 1) la separación de lo público y lo privado; 2) la separación de lo político y lo administrativo; 3) el desarrollo de la responsabilidad individual; 4) la seguridad en el empleo; y 5) la selección por mérito e igualdad⁵.

No es materia de este documento realizar un análisis histórico de estos procesos, pero si destacar que a nivel mundial se sigue en la búsqueda por estructurar un sistema de empleo público más profesional y que contribuya al mejoramiento permanente de la administración pública.

¹ González García, Emilio. La Carrera Administrativa en la modernización estatal. En: Revista Administración y Desarrollo. Escuela Superior de Administración Pública. 2004 No. 42.

² El Estado gendarme sólo se limitaba a la justicia, servicio de policía, defensa nacional y recaudo de impuesto.

³ Maldonado Gómez, Tomás. La noción de servicio público a partir de la concepción del Estado Social de Derecho. Universidad del Norte. Revista Actualidad Jurídica. 2010.

⁴ Mascott Sánchez, María de los Ángeles. Sistemas de Servicio Civil una comparación internacional. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública-CESOP. Cámara de Diputados de México

⁵ Perry Becke, Theo Toonen (eds), *Civil Service Systems in Comparative Perspective*, Indiana University Press, Bloomington, 1996. Citado por: Mascota Sánchez, María de los Ángeles. Op. Cit.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

A nivel nacional, el antecedente se encuentra en la Constitución de 1886 que estableció como reglas generales del servicio público en su art. 62 “La ley determinará los casos particulares de incompatibilidad de funciones; los de responsabilidad de los funcionarios y modo de hacerla efectiva; las calidades y antecedentes necesarios para el desempeño de ciertos empleos, en los casos no previstos por la Constitución; las condiciones de ascenso y de jubilación; y la serie o clase de servicios civiles o militares que dan derecho a pensión del Tesoro público” y en el art. 63 “No habrá en Colombia ningún empleo que no tenga funciones detalladas en ley o en reglamento”.

También en la reforma de 1936 que hizo la distinción entre administración y la política, considerando la carrera administrativa como el medio de vinculación regular y general para la provisión de los empleos del estado (modificatoria de la constitución de 1886)⁶, y la Ley 165 de 1938 que estableció por primera vez la función pública y pretendió instaurar un sistema de carrera administrativa que garantizara la estabilidad de los empleados públicos, no obstante, tuvo problemas en su aplicación, por temas como escasez de recursos y falta de personal idóneo⁷.

El plebiscito de 1957 elevó a rango constitucional la carrera administrativa y en la reforma de 1958 se instituyó que en ningún caso la filiación política de los ciudadanos podría determinar su nombramiento para un empleo o cargo público de carrera administrativa, o su destitución o promoción; y la ley 19 de 1958 creó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, y la Escuela Superior de Administración Pública, lo que le dio un sentido más técnico a la Administración de Personal⁸.

Posteriormente, se expidió el Decreto Ley 1732 de 1960 que clasificó los empleos públicos: en los de carrera administrativa, como regla general, y los de libre nombramiento y remoción, además se introdujeron restricciones para nombrar y remover empleados de carrera administrativa, en todos los ámbitos de la administración pública; se crearon a nivel nacional y territorial comisiones de reclutamiento, ascenso y disciplina, y se clasificaron los empleados públicos de acuerdo con sus funciones, responsabilidades y requisitos, para establecer la escala salarial.

⁶ Comisión Nacional del Servicio Civil y Escuela Superior de Administración Pública. Compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa. Bogotá 2011.

⁷ González Rodríguez Efrén. Situación del Régimen de Carrera Administrativa en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Revista Prolegómenos, Derechos y Valores. Volumen XIII No. 25 Enero-Junio de 2010

⁸ Ibid.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Por otra parte, en el Decreto Ley 2400 de 1968, se estableció el régimen disciplinario, derechos y deberes para los servidores y la necesidad de capacitación, sin embargo, este decreto a pesar de hablar de concurso de méritos, permitió la inscripción extraordinaria sin concurso para quienes se hallaran en ejercicio de empleos públicos en el momento de su expedición⁹.

Como lo señalan estudios sobre el tema, en los años siguientes “la carrera administrativa seguirá en el limbo al interior de la administración, al no darse efectivo cumplimiento, acudiendo no sólo a la incorporación extraordinaria, sino a las facultades del estado de sitio, que le permitieron a los gobiernos de turno, dejar sin vigencia el ordenamiento jurídico relacionado con esta materia, permitiéndole al Presidente de la República la suspensión transitoria de diversos derechos de los empleados públicos”¹⁰.

1.2 LA CONSTITUCIÓN DE 1991 Y SUS DESARROLLOS NORMATIVOS

La situación del servicio público vivida durante todo el siglo XX fue discutida durante la asamblea constituyente, reafirmando en el texto de la Constitución Política de 1991 principios fundamentales de la función pública, entre los que se destacan los siguientes:

- Artículo 122. “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”.
- Artículo 123. “Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento”.
- Artículo 125. “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

⁹ Ramírez Mora, Juan Manuel. La Carrera Administrativa en Colombia-Análisis y Perspectivas. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá 2011.

¹⁰ Ibid.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

- En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.
- Artículo 130. “Habrà una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”.
 - Artículo 209. “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”.

De esta manera, la Constitución recogió los postulados sobre la importancia del servicio público, y señaló que los empleos son de carrera, y que para el acceso a esta, así como para el ascenso, se requiere examinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Con la Ley 27 de 1992 se empezaron a desarrollar los principios de la carrera administrativa, aclarando que estos se extienden a los empleados públicos que prestan sus servicios en la rama ejecutiva del poder público en entidades del nivel territorial; definió la conformación y funciones de las Comisiones Nacional y Seccionales del Servicio Civil, clasificó los empleos de libre nombramiento y remoción en el nivel territorial y reiteró la clasificación del orden nacional. No obstante, también se dejó abierta la posibilidad de una inscripción extraordinaria en carrera en el nivel territorial para quienes acreditaran requisitos.

Posteriormente, con el objetivo de recoger en una norma las disposiciones de carrera, se expidió la Ley 443 de 1998. En su exposición de motivos se reconocía que “En desarrollo del proceso de reglamentación y aplicación de la normatividad de carrera administrativa, se han encontrado serios obstáculos, que limitan y dificultan la marcha y grado de implantación de la carrera en muchas organizaciones públicas, en veces originados por vacíos de carácter legal, y en otras ocasiones por deficiencias legales de tipo estructural que no han permitido un suficiente avance, particularmente en el nivel territorial”¹¹. En esta norma se trataron los temas sobre organización, funcionamiento y competencias de las comisiones nacional, distrital y departamentales del Servicio Civil, la clasificación de los empleos y la vinculación a los empleos de carrera.

La sentencia C-372 de 1999 declaró inexecutable la mayor parte de su articulado considerando que no era ajustado a la constitución el tratamiento que se le daba a la Comisión Nacional del Servicio Civil en su funcionamiento y conformación, y

¹¹ www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8466

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

reiteró que esta institución es “*un ente autónomo, de carácter permanente y de nivel nacional, de la más alta jerarquía en lo referente al manejo y control del sistema de carrera de los servidores públicos, cuya integración, período, organización y funcionamiento deben ser determinados por la ley. No hace parte del Ejecutivo ni de otras ramas u órganos del poder público y debe ser dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, para que pueda cumplir con eficiencia los cometidos constitucionales que le corresponden*”¹², tampoco tenía sentido la existencia de comisiones independientes en el nivel territorial.

Esta sentencia volvió a dejar en el limbo el sistema de carrera, ya que se paralizaron los procesos de selección de ingreso y ascenso al empleo público de carrera, haciendo que la vinculación al servicio público se hiciera mediante personal provisional.

Después de cinco años se expidió la Ley 909 de 2004, en cuya exposición de motivos se señala que “el gran reto pendiente de nuestro sistema de empleo público es garantizar de una vez para siempre que el acceso a los empleos públicos se haga *exclusivamente* de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad, a través de un procedimiento en el que esté salvaguardada la objetividad, la imparcialidad y la especialización del órgano de selección”, por ello, se “pretende crear las condiciones institucionales para que se pueda construir un servicio civil de naturaleza profesional y que sea, además, uno de los referentes del programa de renovación del sector público”.

En esta norma se fijan los principios de la función pública, se clasifican los empleos, se le dio autonomía a la Comisión Nacional del Servicio Civil, se definieron los procedimientos de selección, inscripción, retiro y evaluación de los funcionarios de carrera, y se fijaron principios sobre la gerencia pública en la administración, los procedimientos de ingreso y acuerdos de gestión. Así como, la protección a la maternidad y protección a las personas con discapacidad y en situación de desplazamiento.

Posteriormente, mediante el acto legislativo 01 de 2008 se adicionó un párrafo transitorio al artículo 125 de la Constitución, así: “Durante un tiempo de tres (3) años contados a partir de la vigencia del presente acto legislativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil implementará los mecanismos necesarios para inscribir en carrera administrativa de manera extraordinaria y sin necesidad de concurso público a los servidores que a la fecha de publicación de la Ley 909 del 2004 estuviesen ocupando cargos de carrera vacantes de forma definitiva en calidad de provisionales o de encargados del sistema general de carrera siempre y cuando cumplieran las calidades y

¹²Sentencia c-372 de 1999 en: www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3592

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

requisitos exigidos para su desempeño al momento de comenzar a ejercerlo y que a la fecha de la inscripción extraordinaria continúen desempeñando dichos cargos de carrera”.

Nuevamente se recurrió a mecanismos de inscripción extraordinaria y se suspendieron los concursos públicos que se estaban adelantando, sobre los cargos ocupados por empleados a quienes les asistía el derecho previsto en el presente párrafo. Este Acto Legislativo fue declarado Inexequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-588 de 2009, debido a que se afectaba el derecho a la igualdad, pues beneficiaba sólo a los provisionales o encargados en cargos de carrera y además, se oponía al sistema de carrera, que debe basarse en el mérito.

Adicionalmente, la Corte estipuló que la sentencia tenía efectos retroactivos y, por tal razón, debían reanudarse los trámites relacionados con los concursos públicos que hubieren sido suspendidos y que además carecían de valor y efecto todas las inscripciones extraordinarias en carrera administrativa o los ingresos automáticos que, con fundamento en el Acto legislativo 01 de 2008, se hubieran realizado.

Con este fallo quedaron en firme las disposiciones de la Ley 909 de 2004, la cual se constituye en la norma básica que contiene el régimen vigente en Colombia, en materia de empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.

Entre sus postulados básicos se destacan los siguientes:

- Objeto de la ley: quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos: de carrera, de libre nombramiento y remoción, de período fijo y temporales (art. 1).
- Naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil: la Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad (art. 7).

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

- El Departamento Administrativo de la Función Pública: entre otras funciones le corresponde la formulación de la política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública a nivel nacional y territorial; y fijar, de acuerdo con el Presidente de la República y el Departamento Nacional de Planeación, las políticas en materia de organización administrativa del Estado, orientadas hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas y los estatutos orgánicos de las entidades públicas del orden nacional (art. 14).
- Las Unidades de Personal de las Entidades: entre otras tienen como funciones: elaborar los planes estratégicos de recursos humanos y plan anual de vacantes, elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos; diseñar y administrar los programas de formación y capacitación; organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones; e implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad (art. 15).
- Las Comisiones de Personal: en todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. Entre otras funciones esta comisión debe velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil (art. 16).
- Planes y Plantas de Empleos: 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. Además, 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 (art. 17).

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

- El empleo público: el empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado (art. 19).
- Empleos de carácter temporal: de acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones: a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración; b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada; c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales; d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución (art. 21).
- Carrera Administrativa: es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (art. 27).
- Concursos: los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño (art. 29).
- Competencias para adelantar los concursos: los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin (art. 30).
- Empleos de Naturaleza Gerencial: los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción (art. 47).
- Acuerdos de Gestión: una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores (art. 50).

En general, la Ley reafirma el principio del mérito para la selección de los empleados públicos, la autonomía de la Comisión Nacional del Servicio Civil, fija competencias para los diferentes actores involucrados y crea mecanismos para el mejoramiento de la gerencia pública.

En el cuadro siguiente se presentan los principales decretos que reglamentan la Ley 909 de 2004¹³.

Cuadro 1. Reglamentación de la Ley 909 de 2004

Decretos Nacionales	Contenido
770 de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del orden Nacional.
785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.
1227 de 2005	Se reglamenta lo relacionado con empleos de carácter temporal, empleos de medio tiempo y de tiempo parcial, el proceso de vinculación a empleos de carrera, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, el registro público en carrera, evaluación del desempeño, capacitación y estímulos. Modificado por el Decreto 4968 de 2007 sobre provisionales y 1894 de 2012 en cuanto a empleos de carrera.
1228 de 2005	Funcionamiento de las Comisiones de Personal.
2539 de 2005	Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
2772 de 2005	Funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones. El cual fue posteriormente modificado en algunos de sus apartes por los decretos 871 de 2006, 1746 de 2006, 4476 de 2007, 4968 de 2007, 2809 de

¹³ Otras normas han desarrollado las carreras especiales, lo cual no es materia de este documento, entre ellas: Ley 1033 de 2006, por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa; Decreto-Ley 765 de 2005, por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN; Decreto 775 de 2005, que establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional; Decreto 780 de 2005, se establece el Sistema Específico de Carrera para los Empleados del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y Decreto 790 de 2005, que establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil; y. Decreto 091 de 2007, que regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Decretos Nacionales	Contenido
	2010, 3717 de 2010.
4500 de 2005	Fases de los procesos de selección que se adelanten para proveer empleos, el cual presentó modificaciones mediante la Ley 1033 de 2006, en lo que respecta al Sector Defensa.
1409 de 2008	Sistema General de Información Administrativa del Sector Público -Sigep-. El Departamento Administrativo de la Función Pública determinará los organismos o entidades que harán parte de la fase de prueba del desarrollo del citado sistema.
4567 de 2011	Provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y evaluación de competencias.
19 de 2012	Quien sea nombrado en un cargo o empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado deberá, al momento de posesión o firma del contrato, registrar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP- la información de hoja de vida, y también se aclara que las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, bajo directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública.

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil y Escuela Superior de Administración Pública. Compendio de Normatividad y Doctrina del empleo público y carrera administrativa 2011, y Decretos expedidos para reglamentar la Ley 909 de 2004.

En especial hay que referirse al Decreto Ley 785 de 2005 que establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales. Según este decreto los niveles jerárquicos aplicables al Distrito Capital y sus funciones generales son:

- Nivel Directivo comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- Nivel Asesor agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Se entiende por alta dirección territorial, los Diputados, Gobernadores, Concejales, Alcaldes Municipales o Distritales, Alcalde Local, Contralor Departamental, Distrital o Municipal, Personero Distrital o Municipal, Veedor Distrital, Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos Administrativos, Gerentes de Unidades Administrativas Especiales y Directores, Gerentes o Presidentes de entidades descentralizadas.

- Nivel Profesional agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- Nivel Técnico comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- Nivel Asistencial comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

De acuerdo con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 785 se ajustó la nomenclatura y clasificación de los empleos en el Distrito.

Por otra parte, dentro del servicio público se cuenta en Colombia con una legislación especial para el ejercicio de la docencia. Actualmente el ejercicio de esta profesión se rige por el Decreto Ley 1278 de 2002 que se constituye en el “Estatuto de la profesionalización docente”¹⁴ y que igualmente se fundamenta en el principio del mérito y desarrolla lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente.

El estatuto se aplica a quienes se vincularon a partir de la vigencia del decreto para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media¹⁵. Mientras que el personal administrativo de los establecimientos educativos estatales se rige por las normas generales que regulan la vinculación y administración del personal de carrera administrativa.

En cuanto a los docentes que prestan sus servicios en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas hay que mencionar el Acuerdo 11 de 2002 del Consejo Superior de la Universidad, que constituye el estatuto del docente de carrera. En esta norma se establecen la clasificación de los docentes, los deberes y derechos, los fundamentos de la carrera docente, la provisión de cargos, su evaluación y

¹⁴ Reglamentada mediante Decretos: 3391 de 2003, 2035 de 2005, 3982 de 2006, 2715 de 2009. Apartes del texto fueron modificadas mediante sentencias dirigidas especialmente en los temas de los requisitos de ingreso, deberes e inhabilidades. Ver Corte Constitucional C-313 de 2003, C-1169 de 2004 y C-208 de 2007 y Consejo de Estado fallo 2493 de 2012

¹⁵ La norma anterior que regía el ingreso a la carrera docente era el Decreto Ley 2277 de 1979, los inscritos bajo esta ley se pueden asimilar a la nueva normatividad con el cumplimiento de los requisitos exigidos.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

régimen disciplinario. En general, se tiene como objetivo profesionalizar la carrera docente sobre la base de la estabilidad, la responsabilidad y la igualdad de oportunidades, y establecer las condiciones y procedimientos para la inscripción, evaluación, ascenso y retiro de los docentes de carrera.

1.3 LA CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La vinculación al servicio del Estado también se realiza mediante contratos por prestación de servicios, los cuales están sujetos a la Ley 80 de 1993. En su artículo 32 numeral 3 define “Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable” (Las expresiones subrayadas fueron declaradas exequibles por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-154 de 1997, salvo que se acredite la existencia de una relación laboral subordinada).

De igual manera, la sentencia C-094 de 2003 de la Corte Constitucional señaló que el contrato estatal de prestación de servicios únicamente puede ser utilizado para la ejecución de labores temporales, que no puedan desarrollarse por empleados de planta de la entidad pública o que requieran de conocimientos especializados, pues en caso de que se necesite adelantar funciones propias y permanentes de la entidad debe darse cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución.

El uso de los contratos de prestación de servicios ha sido materia de controversia jurídica. En particular, se destaca lo establecido en la sentencia de la Corte Constitucional C-614 de 2009. Esta sentencia surge de la demanda de inconstitucionalidad del artículo 2º del Decreto Ley 2400 de 1968, modificado por el artículo 1º del Decreto Ley 3074 de 1968¹⁶ en donde se establece que “*Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones*”.

¹⁶ Estas normas continuaron vigentes con la expedición de la Ley 909 de 2004, según se señala en su artículo 55 “*Régimen de Administración de Personal*. Las normas de administración de personal contempladas en la presente ley y en los Decretos 2400 y 3074 de 1968 y demás normas que los modifiquen, reglamenten, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que presten sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3o. de la presente ley.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

El análisis jurídico encontró ajustado a la Constitución la norma demandada. La Corte estableció que “la prohibición a la administración pública de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución, porque constituye una medida de protección a la relación laboral, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal, pues el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados. De igual manera, despliega los principios constitucionales de la función pública en las relaciones contractuales con el Estado, en tanto reitera que el ejercicio de funciones permanentes en la administración pública debe realizarse con el personal de planta, que corresponde a las personas que ingresaron a la administración mediante el concurso de méritos”.

La Corte también reiteró las diferencias que existen entre una relación laboral y la relación contractual bajo la modalidad de prestación de servicios:

“...existirá una relación laboral cuando: i) se presten servicios personales, ii) se pacte una subordinación que imponga el cumplimiento de horarios o condiciones de dirección directa sobre el trabajador y, iii) se acuerde una contraprestación económica por el servicio u oficio prestado.

Por el contrario, existirá una relación contractual, regida por la Ley 80 de 1993, cuando: i) se acuerde la prestación de servicios relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad pública, ii) no se pacte subordinación porque el contratista es autónomo en el cumplimiento de la labor contratada, iii) se acuerde un valor por honorarios prestados y, iv) la labor contratada no pueda realizarse con personal de planta o se requieran conocimientos especializados. Dicho en otros términos, esta última condición para suscribir contratos de prestación de servicios hace referencia a aquellos casos en los que la entidad pública contratante requiere adelantar labores ocasionales, extraordinarias o que temporalmente exceden su capacidad organizativa y funcional, pues se desdibujaría la relación contractual cuando se contratan por prestación de servicios a personas que deben desempeñar exactamente las mismas funciones que, de manera permanente, se asignan a los empleados públicos”.

Finalmente, se resalta lo señalado en la sentencia C-171 de 2012. En este caso la norma demandada fue la Ley 138 de 2011, que en su artículo 59 establece “Operación con terceros. Las Empresas Sociales del Estado podrán desarrollar sus funciones mediante contratación con terceros, Empresas Sociales del Estado de mayor nivel de complejidad, entidades privadas o con operadores externos, previa verificación de las condiciones de habilitación conforme al sistema obligatorio de garantía en calidad”.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

La Corte declaró exequible este artículo, sin embargo, aclaró que la potestad de contratación otorgada por este artículo a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la Empresa Social del Estado o cuando se requieran conocimientos especializados.

2. ASPECTOS CONCEPTUALES Y DE POLÍTICA PÚBLICA

En América Latina la estructura del Estado en cada uno de los países es diversa y con diferentes niveles de centralización, debido en parte a cómo asumen los gobiernos la prestación de los principales servicios públicos, como los de salud y los de educación, que ocupan el mayor número de funcionarios dentro sus plantas de personal. Como consecuencia de esto se dificulta el acopio de información estadística amplia, precisa y comparable, sobre el empleo público de los dieciocho países de la región.

Así mismo, en las estadísticas se suele clasificar el empleo en privado y público, pero ocasionalmente se diferencia el empleo público en el gobierno central o en el subnacional, y la posibilidad de comparar la información también es afectada por las diferencias en la organización político territorial de cada país.

De otro lado, la metodología de publicación del presupuesto implica otra restricción a la localización de los datos: algunos países publican cifras consolidadas y no es posible distinguir las dependencias que lo componen; en la mayoría no se deducen las transferencias intersectoriales y en muchos casos no se informa la dotación de personal, por lo que deben consultarse distintas estadísticas no siempre compatibles con los presupuestos. La información sobre empleo público de los gobiernos está disponible en sus portales sólo en la mitad de los casos, y no hay una documentación clara de la construcción de esta¹⁷.

Por su parte, con respecto a la política pública en materia de las plantas de personal que son necesarias para el normal funcionamiento del sector público, tanto a nivel nacional como territorial, básicamente se encuentra consignada en las normas que contienen los preceptos que regulan las competencias de los actores de las instituciones gubernamentales, que intervienen en las decisiones y acciones relacionadas con la solución de problemas públicos, que tienen que ver con el suministro de bienes y servicios a los ciudadanos, y que son de obligatorio cumplimiento para dichas instituciones.

Así mismo, los planes de desarrollo vigentes en concordancia con la normatividad fijada para los diferentes órdenes territoriales, contienen orientaciones y decisiones de orden político que inciden sobre la administración pública, a través de proyectos relacionados con la gerencia y el empleo público, que deben ser ejecutados por las diferentes organizaciones y establecimientos públicos.

¹⁷ Iacoviello, M. y Iturburu, M. Empleo público en América Latina. Proyecto: DataGov Stand Alone Budget - (RG-K1111).

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Las principales fuentes de política pública vigente para las plantas de personal¹⁸ en la Nación y el Distrito Capital, se encuentran en La Constitución Política de Colombia en sus artículos 25, 53 y del 122 al 130 del Capítulo de la Función Pública; en la Ley 909 de 2004 que regula la carrera administrativa, el empleo público y la gerencia pública; en el Decreto 2489 de 2006 que establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones de la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional; en el Decreto Ley 785 de 2005 que establece el sistema de nomenclatura y clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales, y en el Acuerdo 489 de 2012 (Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012-2016) en su artículo 45.

Cabe anotar que en el nivel territorial se debe guardar correlación con la normatividad del nivel nacional, atendiendo a las disposiciones que para el efecto están dispuestas en la Constitución Política, en las Leyes, Decretos, Ordenanzas y Acuerdos Municipales respectivos.¹⁹

En este orden de ideas, la política pública para las plantas de personal en la nación y en el Distrito capital, de acuerdo con las normas mencionadas, se puede condensar en las decisiones y acciones que hacen referencia: *al derecho que tienen las personas a un trabajo en condiciones dignas y justas, con igualdad de oportunidades, estabilidad, remuneración mínima vital y garantía a la seguridad social; siendo obligatorio para el empleo público tener funciones detalladas en la ley o reglamento, y los empleos en los órganos y entidades del Estado deben ser de carrera²⁰, exceptuando los de elección popular, libre nombramiento y remoción²¹, trabajadores oficiales²², y los demás que determine la ley. Esto se*

¹⁸ Según la Guía de Modernización de Entidades Públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, se entiende por planta de personal el conjunto de los 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 vigente y aplicable a la respectiva institución.

¹⁹ Guía de Modernización de Entidades Públicas. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, D.C., Junio de 2012.

²⁰ La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (Art.27 de la Ley 909 de 2004).

²¹ Los empleos de libre nombramiento y remoción son provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004. La situación es distinta a los de carrera, la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos, depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.

²² Según la Cartilla Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, si las Empresas Públicas municipales, se constituyeron como Empresas de Servicios Públicos de carácter Oficial, adoptando la forma de Empresa Industrial y Comercial del Estado, sus servidores tienen el carácter de “Trabajadores Oficiales”, vinculados mediante contrato de trabajo.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

logra a través del modelo de gerencia pública, que contempla el ingreso de los servidores públicos a las plantas de personal mediante concurso de méritos, la profesionalización del recurso humano al servicio de la administración pública, la evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión²³.

Así mismo, en concordancia con la constitución y la normatividad citada, se formuló para el Plan de desarrollo distrital Bogotá Humana, la política de Dignificación del empleo público, a través de la promoción del trabajo decente y la equidad e inclusión en el trabajo, mediante la institucionalización del empleo digno y decente, basado en el mérito y el respeto por los derechos laborales para el ingreso a la carrera administrativa. Para ello, se propone ajustar y formalizar las plantas de personal del nivel central y descentralizado, con parámetros técnicos, y la aplicación de la meritocracia haciendo énfasis en el sector salud.

Las instituciones encargadas de ejecutar la política pública de empleo, requieren de unas plantas de personal idóneo y suficiente, que les permita desempeñarse de manera efectiva, en el cumplimiento de sus funciones, sus objetivos y de su misión, en beneficio de la comunidad a través del suministro de bienes y servicios. Estas Plantas de personal deben estar conformadas dentro de un sistema de nomenclatura y clasificación, que organiza los empleos de acuerdo a las competencias laborales, los requisitos de estudio y la experiencia de los servidores públicos (Cuadro 2).

Cuadro 2
Empleos Públicos según la Forma de Vinculación y el Nivel Jerárquico

Tipo de Vinculación	Nivel Jerárquico
De Carrera	Directivo
Libre nombramiento y remoción	Asesor
Período Fijo	Profesional
Temporales	Técnico
	Asistencial

Fuente: Ley 909 de 2004, Decreto Ley 785 de 2005

Según el Decreto Ley 785 de 2005, el nivel jerárquico corresponde a la naturaleza de sus funciones, sus responsabilidades, y los requisitos exigidos para su desempeño. Así mismo, cada nivel tiene una nomenclatura y clasificación específica de empleo, que se identifica con un código de tres dígitos; de los cuales el primero señala el nivel del empleo y los dos restantes la denominación del cargo. Este código debe ser adicionado con dos dígitos más que corresponden a los grados de asignación básica de las diferentes denominaciones.

²³ El gerente público de manera concertada con su superior jerárquico acuerda los objetivos a cumplir, los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, y los respectivos indicadores de verificación.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Según la Ley 909 de 2004, la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, son las unidades de personal de los organismos y entidades a quienes se les aplica esta ley, las cuales deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos, incluyendo el cálculo de las necesidades de empleos presentes y futuros; las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación para el período anual; la estimación de todos los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos deben mantener actualizadas las plantas globales de empleo teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Así mismo, esta Ley se refiere al Subsistema de Recursos Humanos del *Sistema General de Información Administrativa*, quien debe contener la información sobre el número de empleos públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios; las novedades de su ingreso y retiro; la pertenencia a la carrera administrativa general o a un sistema específico o especial y la información sobre los regímenes de bienestar social y capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP²⁴ podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

A nivel Distrital le corresponde al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASC, a través del Sistema General de Información Administrativa SIGIA, coordinar y consolidar la información relacionada con el recurso humano disponible en las Entidades Distritales, la cual debe ser reportada por estas en formatos específicos de acuerdo a las características técnicas de sus plantas de personal. Esta información es necesaria para la planificación y la Administración del Talento humano en el Distrito Capital.

De otro lado, dentro de la política de empleo en el orden territorial, es indispensable el cumplimiento de medidas macroeconómicas, presupuestales y fiscales, como las contenidas en la Ley 617 de 2000 y la Ley 715 de 2001, aún cuando de alguna forma estas puedan limitar y condicionar el funcionamiento de las entidades, y las decisiones en materia de vinculación de servidores públicos para sus plantas de personal, entre otros.

²⁴ Al DAFP le corresponde formular las políticas generales de Administración Pública, especialmente las relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama ejecutiva del Poder Público. Por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil es responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, a excepción de las que tengan carácter especial.

3. COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO DISTRITAL

3.1 METODOLOGÍA Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

La Ley 909 señala que debe implementarse un sistema de información administrativa, que cubra a todas las ramas del Poder Público, organismos de control, organización electoral y organismos autónomos en los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal, el cual debe recoger aspectos institucionales, de gestión de recursos humanos, y presupuestales aplicados a los recursos humanos.

Este sistema, al cual se le ha denominado Sistema General de Información Administrativa del Sector Público-SIGEP, está a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública en Coordinación con el Ministerio de Hacienda, que aún está en desarrollo.

El Sistema General de Información Administrativa-SIGIA con que cuenta el Distrito recibe información de las entidades y el DASC consolida información estadística sobre plantas de personal y contratistas de 68 entidades distritales (Anexos 1, 2 y 3), pero no se cuenta con datos sobre los costos asociados que permitan tener una visión general sobre la remuneración de los recursos humanos.

El sistema de presupuesto que se maneja actualmente en el Distrito no permite tener una visión clara sobre el gasto en recursos humanos, tanto administrativos como operativos, ya que parte de estos se consideran dentro de los proyectos de inversión. Como lo ha señalado la Contraloría en estudios anteriores, el Distrito requiere que se avance en la adopción de sistemas de clasificación de la ejecución presupuestal económica que complementen los existentes, pero que permitan identificar y separar los gastos operativos y la inversión de capital, dado que los proyectos generalmente agrupan actividades de distinta naturaleza.

Para examinar la evolución de los gastos de nómina²⁵ se tomaron los datos referentes a la contabilidad remitidos por las entidades en el sistema SIVICOF de la Contraloría de Bogotá, correspondientes al reporte de saldos y movimientos (formato CB-901). En esta primera parte los gastos de nómina cubren tanto los funcionarios sujetos a la Ley 909, como los docentes que trabajan para el Distrito, para el periodo 2009 a 2013.

²⁵ En la consolidación de los gastos de personal, se tuvieron en cuenta tanto los funcionarios que se rigen por el sistema general de carrera, como los docentes y los funcionarios de las Unidades de Apoyo del Concejo de Bogotá.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Se consolidaron los gastos de personal, administrativos, operativos, y también los asignados como gasto público social y como costos de producción. Dentro de los gastos de personal se consideraron los siguientes componentes: a) sueldos y salarios: en donde se registran los sueldos, horas extras, gastos de representación primas, bonificaciones, vacaciones, cesantías e intereses de cesantías, auxilio de transporte, subsidio de alimentación y dotación, se excluyen los ítems correspondientes a remuneración por servicios técnicos y honorarios²⁶; b) contribuciones: que comprende las imputadas en donde se registran incapacidades y gastos médicos, (se excluyeron: indemnizaciones, amortización del cálculo actuarial y las cuotas partes de bonos pensionales), y las contribuciones efectivas en donde se registran las cotizaciones para salud, pensión, riesgos profesionales y para cajas de compensación y c) Aportes sobre la nómina: ICBF, SENA, y algunas entidades aportan a ESAP e institutos técnicos.

Las exclusiones se hicieron para los gastos administrativos y operativos, en el gasto público social y costos de producción, los componentes se registran de manera agregada y no es posible depurar la información. En el gasto público social y los costos de producción, la principal limitación que se encontró fue los constantes cambios de criterio en su contabilización, lo cual afecta la comparabilidad de los datos.

En particular, en los hospitales se evidencian constantes cambios en la manera como se registran los costos de cada uno de los servicios de una vigencia a otra, es decir, no hay un estándar sobre los componentes que se deben considerar (materiales, gastos generales y mano de obra) en cada caso. De esta manera, no es posible hacer comparaciones sobre el costo de un determinado servicio a lo largo del tiempo de una vigencia a otra en un mismo hospital, ni hacer comparaciones entre hospitales.

Los datos contables se presentan en millones de pesos de 2013, para eliminar el efecto inflacionario y para calcular las variaciones en términos reales. Las cifras consolidadas para cada sector se presentan en el presente capítulo y de manera general en el Anexo 4 y se comparan con indicadores sobre la relación entre las plantas fijas, temporales y contratistas en el Anexo 5.

Para conocer los costos por nivel jerárquico y tipo de vinculación, se solicitó a las entidades información desagregada, para lo cual se utilizaron los formatos que se

²⁶ La mayoría de las entidades no registran los honorarios y remuneración por servicios técnicos y honorarios dentro de los sueldos y salarios, sino dentro de los gastos generales, cuando fue así se excluyeron para estimar el valor de la nómina propiamente dicha.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

presentan en el Anexo 6. Esta información cubre únicamente a los funcionarios de entidades que se rigen por el sistema general de carrera²⁷ y los contratistas para las vigencias 2012 y 2013.

Formatos de solicitud de información:

- A. Plantas de personal por nivel jerárquico y gastos asociados: para cada nivel jerárquico se requirió información sobre asignación básica, gastos de representación y demás ítems devengados y aportes a salud y a pensión.
- B. Plantas de personal según vinculación y gastos asociados: de la misma manera por tipo de vinculación el formato recoge asignación básica y demás rubros del devengado y aportes a salud y pensión
- C. Otros gastos de personal en la vigencia: se recogen otros gastos de personal a cargo de las entidades, como los aportes parafiscales y los aportes al sistema de riesgos laborales, cesantías e intereses de cesantías, y otros beneficios a los trabajadores en materia de capacitación, bienestar, estímulos, dotación y otros beneficios a cargo de la entidad.
- D. Contratistas por prestación de servicios y total pagado: número de contratos y contratistas por categoría y total pagado en la vigencia.

Para estimar el costo se procedió de la siguiente manera:

Por niveles jerárquicos (Formato A): al total devengado por nivel se sumaron los aportes en salud y pensión por nivel (columnas 6+7+8), y tomando como referencia la participación porcentual de cada nivel en este resultado, se prorrateó el total de otros gastos del Formato C. De esta manera, se estimó el costo por nivel jerárquico en cada entidad, sector y a nivel general.

Por tipo de vinculación (Formato B): al total devengado por tipo de vinculación se sumaron los aportes en salud y pensión por cada tipo (columnas 5+6+7), y tomando como referencia la participación porcentual de cada tipo de vinculación en este resultado, se prorrateó el total de otros gastos del Formato C. Con este procedimiento, se estimó el costo por tipo de vinculación en cada entidad, sector y a nivel general.

Para efectos de consolidación de la información, se sumaron a los cargos de técnicos, los de tecnólogos, y a los asistenciales, los operativos; y los supernumerarios se tomaron como temporales. Esto para homologar con la clasificación establecida en la normatividad vigente.

²⁷ En este caso no se solicitó información a la Secretaría de la Mujer por qué apenas comenzó a operar en 2013 y la Universidad Distrital no suministró la información.

3.2 VISIÓN GENERAL

En esta sección se presenta un panorama del comportamiento del empleo público en las 68 entidades del Distrito que reportan información al Departamento Administrativo del Servicio Civil (Administración Central, Establecimientos Públicos, Entes Autónomos, Empresas Industriales y Comerciales, y Empresas Sociales)²⁸ cuyos funcionarios se rigen por el sistema general de carrera²⁹, y adicionalmente se incluyen los docentes de los colegios públicos y de la Universidad Distrital que tienen su régimen específico como se anotó en el Capítulo 1, y los contratistas por prestación de servicios de estas mismas entidades.

En el Cuadro 3 se puede observar el comportamiento del empleo en diferentes categorías para el periodo 2009 a 2013. El número de personas que prestan servicios en el sector público distrital creció en este lapso el 20,1% alcanzando una cifra de 97.798 personas, lo cual equivale al 2,5% del total de ocupados³⁰ en la ciudad que según el DANE se estima en 3.9 millones de personas.

Cuadro 3
Comportamiento del Empleo en el Sector Público de Bogotá

Categoría	2009	2010	2011	2012	2013	Número	
						Var % 2009-2013	Parti % 2013
Empleados Públicos (1)	18.532	18.540	19.066	19.467	19.947	7,6	20,4
Trabajadores Oficiales (1)	3.266	3.264	3.357	3.362	3.337	2,2	3,4
Supernumerarios/Temporales (2)	1.741	1.782	2.257	2.267	3.438	97,5	3,5
Funcionarios de apoyo-Concejo (3)	479	465	467	519	594	24,0	0,6
Docentes (4)	30.895	30.907	30.911	32.033	32.200	4,2	32,9
Contratistas (5)	26.500	31.820	29.625	31.782	38.282	44,5	39,1
Total	81.413	86.778	85.683	89.430	97.798	20,1	100,0

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, Secretaría de Educación, Universidad Distrital y rendición de cuenta de las entidades a diciembre 31 de cada vigencia

(1) Según plantas de personal

(2) Información reportada en SIMCOF 2009-2011, e información reportada en SIGIA 2012-2013

(3) Los datos de 2009 a 2011 se calcularon como la diferencia entre el total de funcionarios reportados en SIMCOF, menos funcionarios de planta y supernumerarios. En 2012 y 2013 es lo reportado por la entidad en SIGIA

(4) La información de docentes incluye los docentes provisionales en colegios distritales según SED y docentes en planta y en vinculación especial de la Universidad Distrital (promedio de los semestres)

(5) Contratistas por prestación de servicios a 31 de diciembre de cada año, reportados en el sistema SIGIA

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales

²⁸ En Administración Central: 12 Secretarías, 2 Departamentos Administrativos, 1 Unidad Administrativa Especial, Concejo, Personería y Veeduría; en Establecimientos Públicos: 14 Instituciones, 2 Fondos y 3 Unidades Administrativas Especiales

²⁹ Estas entidades son las que rinden información al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital; 2 Entes Autónomos; 6 Empresas Industriales y Comerciales y 22 Empresas Sociales del Estado.

³⁰ Personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa, que en la semana de referencia trabajaron por lo menos una hora remunerada o no remunerada (para el caso de los trabajadores familiares sin remuneración) en dinero o en especie o no trabajaron pero tenían un trabajo. DANE.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Si se excluyen los contratistas, los empleados del gobierno en estas entidades suman 59.516 personas en 2013, que representan el 36% del total de 162 mil empleados en esta categoría según las estadísticas, en donde se registran también los empleados de las entidades y empresas estatales del orden nacional, que se concentran principalmente en Bogotá.

Los contratistas entrarían en la categoría de empleados por cuenta propia³¹, estos ascienden a 38.282, equivalen al 2,9% del total de 1.3 millones de personas que según el DANE laboran en esta condición en la ciudad.

En el Cuadro anterior puede verse como las plantas de personal de empleados públicos y trabajadores han crecido muy poco durante el periodo analizado apenas 7,6% y 2,2% respectivamente, mientras que los supernumerarios prácticamente se duplicaron al final del periodo al utilizar la figura de plantas temporales (ver Anexo 1 y 2).

La contratación de supernumerarios se utilizó hasta 2012, cuando finalmente comenzó a utilizarse la figura de temporales, que fue establecida por la Ley 909 de 2004, en donde se señaló que se podía utilizar en situaciones como: realizar labores que no fueran permanentes, para casos excepcionales de sobre carga de trabajo, para desarrollar proyectos de duración determinada y también para asesorías y consultorías que guarden relación con el objeto de la institución (ver capítulo 1), por tanto, la norma dio un amplio margen para el uso de esta modalidad. En 2012 se registraron 1.611 personas como supernumerarios y 656 como temporales, y en 2013 sumaron 3.438 personas como temporales y se eliminó la contratación de supernumerarios³² (ver Anexo 2).

En cuanto a los funcionarios que conforman las unidades de apoyo del Concejo, estos constituyen una categoría especial. No pertenecen a la planta propiamente de la entidad, sino que deben ser postulados por los Concejales según lo estipulado en los Acuerdos 29 de 2001 y 95 de 2003³³, y actualmente por el Acuerdo 348 de 2008 “Reglamento interno del Concejo” que derogó el Acuerdo de 2003 pero que recogió las mismas disposiciones en esta materia. Estos

³¹ Persona natural con un trabajo, profesión u oficio, cuya remuneración depende directamente de la comercialización y venta de los bienes o servicios producidos; se caracteriza por no contratar a terceros como asalariados para lograr sus metas y objetivos. DANE. Dirección de Metodología y Producción Estadística

³² De acuerdo con información suministrada a la Dirección de Gobierno de la Contraloría, 12 entidades de la administración distrital realizaron concurso de méritos bajo esta modalidad, para lo cual se inscribieron 37.207 personas.

³³ Acuerdo No. 095 de 2003 "Por el cual se expide el reglamento interno del Concejo de Bogotá, D.C.", en el numeral 1.4 del artículo 4 señala: "Unidades de Apoyo Normativo (UAN): Las Unidades de Apoyo Normativo (UAN) establecidas en el artículo tercero (3) del Acuerdo 29 de 2001, estarán conformadas por un máximo de doce (12) funcionarios. Mínimo el 50% de dichos servidores públicos estarán dentro de la denominación, nivel, código y grado salarial de los cargos de asesor y profesional universitario, previstos en el citado Acuerdo.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

funcionarios desempeñan sus cargos por el mismo periodo constitucional de los Concejales.

Respecto de la categoría de docentes, esta se analizará con más detalle en el sector educación, sin embargo, tampoco se notan cambios significativos en el periodo. La categoría de los contratistas, aunque con fluctuaciones, es la que tiene la mayor dinámica y actualmente tiene la mayor participación con el 39,1% (ver Anexo 3). Como se señaló en la parte normativa la contratación por prestación de servicios es algo excepcional y no para funciones de carácter permanente.

En el Cuadro 4 se presenta la información consolidada de los empleados en el Distrito y los gastos asociados, la cual será analizada a lo largo de este capítulo. En total los empleados como se dijo anteriormente crecieron 20,1%, y los gastos de nómina y valor contratado tienen un comportamiento similar con el 22,9% de aumento.

Cuadro 4
Consolidado Número de Empleos y Recursos Asignados 2009-2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var % 2009-2013
Planta						
Funcionarios en Planta fija (1)	22.277	22.269	22.890	23.348	23.878	7,2
Funcionarios en supernum/temporal	1.741	1.782	2.257	2.267	3.438	97,5
Total funcionarios	24.018	24.051	25.147	25.615	27.316	13,7
Gastos de nómina en planta fija y temp(2)	1.745.013	1.647.604	1.684.127	1.772.988	1.881.363	7,8
Docentes						
Docentes	30.895	30.907	30.911	32.033	32.200	4,2
Gastos de nómina docentes (2)	1.116.040	1.122.517	1.198.892	1.178.653	1.204.710	7,9
Contratistas						
Número de Contratistas	26.500	31.820	29.625	31.782	38.282	44,5
Valor Contratado en cada vigencia (2)	609.065	711.019	817.669	704.361	1.178.489	93,5
Total empleados en el Distrito	81.413	86.778	85.683	89.430	97.798	20,1
Total gastos y valor contratos (2)	3.470.118	3.481.140	3.700.687	3.656.003	4.264.561	22,9
valor contratos/gtos total nómina	21,3	25,7	28,4	23,9	38,2	
valor contratos/gtos nómina planta fij y tem	34,9	43,2	48,6	39,7	62,6	

Fuentes : Dpto Activo del Servicio Civil: funcionarios en planta, supernumerarios, temporales y contratistas reportados por cada entidad en SIGIA. Secretaría de Educación y Universidad Distrital: Docentes

(1) En planta fija se incluyen los funcionarios de las unidades de apoyo del Concejo

(2) Información reportada en la rendición de cuenta -SIMCOF- en Contabilidad y Contratación por las entidades Distritales en cada vigencia, expresada en millones de pesos de 2013, y ajustada de acuerdo con la metodología del estudio

Como se ha observado los funcionarios de planta fija no están creciendo y los temporales al final del periodo muestran aumento, así mismo los gastos de nómina no muestran crecimientos significativos. De la misma manera, los docentes crecen

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

muy poco y los gastos de nómina también muestran un comportamiento moderado.

En contraste, el número de contratistas y valor contratado crece significativamente durante el 2013, frente a los años anteriores. Si se compara el valor contratado frente al total de la nómina pasó de representar el 21,3% en 2009 a 38,2% en 2013, y si se compara con la nómina de planta fija y temporal (excluyendo docentes) pasa de 34,9% a 62,6%.

La Contraloría de Bogotá se ha pronunciado en varias ocasiones expresando su preocupación sobre el tema “el carácter excepcional y/o extraordinario y/o especializado y ocasional de los contratos de prestación de servicios, con el paso del tiempo se convirtió en una inveterada práctica que ha conducido innegablemente a la desnaturalización del empleo público, con los riesgos asociados no sólo a las demandas judiciales sino a la permanente interrupción de las funciones públicas, dada la continua interinidad de los trabajadores así vinculados”³⁴. En respuesta a los pronunciamientos la Administración ha expresado su voluntad de iniciar acciones concretas para la formalización del empleo público.

Aunque la contratación por prestación de servicios en estricto sentido se considera como empleo formal³⁵, el Plan de Desarrollo “*Bogotá Humana*” formuló una política dignificación del empleo público a partir de ajustar y formalizar las plantas de personal del nivel central y descentralizado, en el entendido que se reconoce que existen contratos que tienen por objeto temas misionales de las entidades que son de carácter recurrente y deben ser ejercidos por funcionarios de planta³⁶.

Por ello se formuló el proyecto 692 “*Estructuración - fortalecimiento y dignificación técnico - humana del empleo público en el Distrito Capital*” con el objetivo de formalizar en el 100% de las Entidades Públicas Distritales el empleo público, con

³⁴ Pronunciamiento de la Contraloría de Bogotá dirigido al Alcalde Mayor de la Ciudad, Abril 2 de 2013.

³⁵ Específicamente se consideran como ocupados informales: los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; los trabajadores familiares sin remuneración o trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas; los empleados domésticos que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas; los jornaleros o peones que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas; los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales; los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos; y se excluyen los obreros o empleados del gobierno. DANE. Medición del empleo informal y seguridad social. Octubre-Diciembre de 2012

³⁶ En la ficha EBI-D del proyecto 692 Estructuración - fortalecimiento y dignificación técnico - humana del empleo público en el Distrito se identifica el problema “En las Entidades, Organismos y Órganos de Control del Distrito se encuentra un número alto de contratistas de Prestación de servicios. Algunas de estos contratos de prestación de servicios, tienen por objeto temas misionales y/o de apoyo de carácter recurrente que deben ser desempeñados por empleos de planta”.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

los estudios técnicos requeridos y las escalas salariales ajustadas para el cumplimiento de la Gestión de la Administración Distrital.

A 31 de diciembre de 2013 se señalan como logros los siguientes³⁷:

- 44 entidades radicaron ante el DASCD solicitud de concepto para cargos permanente y se emitieron 18 conceptos favorables, lo que equivale a un número de cargos a crear de 4.276.
- 12 entidades habían culminado proceso de modificación de plantas y formalizaron 1981 empleos permanentes, 3 de estas también con modalidad temporal.
- 34 Entidades con creación de empleos de planta temporales y 1 entidad con contratos a término fijo.

En total se informa de 7.739 cargos formalizados: 1981 permanentes, 4.495 temporales y 1.263 con contrato a término fijo.

De acuerdo con el seguimiento realizado por la Dirección de Gobierno de la Contraloría, del total de 1.981 cargos formalizados, 1.552 corresponden a la vigencia 2012, es decir en 2013 sólo se formalizaron 429 cargos, y los 1.263 contratos a término fijo corresponden a contratos que estaban tercerizados en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado³⁸.

Los 1.981 cargos permanentes creados en los dos últimos años equivalen al 8,5% del total de la planta fija (empleados públicos y trabajadores oficiales) al final de la vigencia 2013 y los aprobados con concepto favorable 4.276, significarían una ampliación del 18%, pero debe surtir todo el proceso de convocatoria y selección.

Específicamente para el Sector Salud se formuló el proyecto 884 “Trabajo digno y decente para los trabajadores de salud” con el objetivo de incorporar 10.000 trabajadores y trabajadoras a las plantas de personal requeridos para el cumplimiento de funciones permanentes de las entidades públicas distritales del sector salud, al 2016. Sin embargo, a 31 de diciembre de 2013 no se tenía ningún avance en este sentido.

En general, el proceso de ajuste de las plantas es lento y puede decirse que hasta ahora comienza en el Distrito, además dependerá de los recursos financieros disponibles. Según información consolidada por la Secretaría General de la

³⁷ SEGPLAN- Plan de Desarrollo Bogotá Humana. Plan de Acción 2012-2016. Componente de inversión por entidad Diciembre 31 de 2013.

³⁸ Contraloría de Bogotá. Dirección Sector Gobierno. Normalización plantas de cargos entidades distritales. Informe de Visita Fiscal a Secretaría General de la Alcaldía Mayor. Febrero de 2014.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

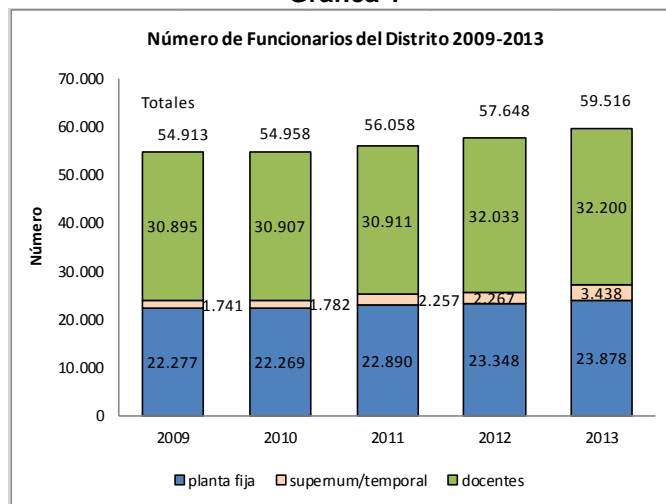
Alcaldía Mayor para 40 entidades se tenía un valor aproximado de \$484.000 millones para la formalización de las plantas de cargos, pero debido a los límites impuestos por la Ley 617 de 2000, la asignación de recursos sólo permitía llegar hasta \$160.000 millones³⁹.

3.3 COMPORTAMIENTO SECTORIAL DEL PERSONAL DE NÓMINA Y GASTOS ASOCIADOS

En esta sección se presenta como han evolucionado plantas de personal (fija y temporal) y de docentes en el distrito, y los gastos asociados a partir de la información estadística consolidada por el DASC y la información contable remitida por las entidades a la Contraloría de Bogotá en el periodo 2009 a 2013. (Ver metodología y limitaciones del estudio numeral 3.1).

En la Gráfica 1 se puede observar que el número de funcionarios en las 68 entidades que cubren este informe pasó de 54.913 a 59.516 es decir un incremento de tan sólo el 8,4% que equivale a 4.603. En la planta fija se aumentó en 1.601 funcionarios en cinco años (7,2%) y en supernumerarios y planta temporal 1.697 (97,5%). El uso de la figura de los temporales es la que mayor incremento ha permitido, especialmente en el último año.

Gráfica 1



Fuente: Dpto Activo del Servicio Civil, Secretaría de Educación y Universidad Distrital

Nota: la planta fija incluye funcionarios de apoyo del Concejo

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

³⁹ Ibid.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

El consolidado de los gastos de personal se presenta en el Cuadro 5 y Anexo 4. En total el gasto pasó de 2.8 billones a 3 billones a pesos constantes de 2013, es decir eliminando el efecto inflacionario, el incremento fue de 7,9% en el periodo de estudio (los gastos comprenden sueldos, primas, aportes a seguridad social, cesantías, contribuciones y otros beneficios, como se especifica en la metodología del estudio numeral 3.1). Estas cifras de gastos equivalen a cerca del 2% de PIB de la ciudad en cada vigencia.

Naturalmente los sectores de mayor peso son educación con el 43,6% del gasto y salud con 19,1%, pero su crecimiento en términos reales puede considerarse bajo, 4,6%, en ambos casos. En contraste, sectores que han visto incrementados sus gastos de personal entre 2009 y 2013 son: en su orden: desarrollo económico, 83,7%, gestión pública 33,5%, movilidad 28,7%, e integración social 27%.

Cuadro 5
Gastos de Personal en el Distrito

Millones de pesos de 2013

Sector	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013	2013
Gestión Pública	32.855	34.634	38.213	39.223	43.845	33,5	1,4
Gob., Seguridad y Convivencia	114.858	120.890	114.423	122.066	128.156	11,6	4,2
Hacienda	109.521	108.112	112.593	116.888	127.097	16,0	4,1
Planeación	35.475	43.078	40.194	40.571	37.677	6,2	1,2
Desarrollo Económico	9.636	11.441	12.322	15.643	18.050	87,3	0,6
Educación	1.284.337	1.265.421	1.339.185	1.318.389	1.343.856	4,6	43,5
Salud	563.156	551.948	555.408	561.198	588.877	4,6	19,1
Integración Social	84.246	90.551	85.530	93.776	106.990	27,0	3,5
Cultura, Recreación y Deporte	61.007	61.911	52.068	60.885	74.243	21,7	2,4
Ambiente	13.904	14.103	15.209	13.821	14.008	0,7	0,5
Movilidad	76.918	77.455	81.361	88.768	99.004	28,7	3,2
Hábitat	286.971	207.227	245.018	289.389	284.661	-0,8	9,2
Mujer	0	0	0	0	4.777	NA	0,2
Entidades de Control	188.169	183.350	191.495	191.023	214.834	14,2	7,0
Total Gastos de Personal	2.861.053	2.770.121	2.883.018	2.951.641	3.086.072	7,9	100,0
Gastos de Personal /PIB	1,95	1,85	1,83	1,80	1,81		

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

A continuación se explica con más detalle el comportamiento de los gastos de personal en cada uno de los sectores.

3.3.1 Sector Gestión Pública

El sector gestión pública tiene una planta de 387 cargos, 344 de la Secretaría General y 43 del Servicio Civil (Anexo 1). En la Secretaría se incrementó

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

levemente la planta en los dos últimos años, cuando paso de 337 a 344 cargos, pero el mayor incremento se da en la planta temporal, en 2009 se registraron 270 supernumerarios y en 2013 el personal temporal es de 822 personas, es decir más del doble, de la planta fija (Anexo 2).

El Servicio Civil no ha experimentado cambios en su planta fija y los supernumerarios eran de 20 personas en 2009, y el último año registran 40 temporales, es decir una cifra similar al personal de planta.

En el Cuadro 6 se registra un aumento de los gastos de personal del 33,5% en el periodo, lo que equivaldría a una variación promedio anual de 7,5%. Ambas entidades incrementaron sus gastos a lo largo del periodo, pero especialmente en el último año con el aumento del personal temporal.

En este sector los gastos corresponden principalmente al área administrativa, solamente en el último año el servicio civil clasificó parte de su personal como operativo (Anexo 4). Por tipo de gasto se notan incrementos importantes en las contribuciones y aportes sobre la nómina (ver metodología numeral 3.1).

Cuadro 6
Sector Gestión Pública
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secretaría General	28.446	29.822	33.045	35.066	37.321	31,2	7,0
Servicio Civil	4.408	4.812	5.168	4.157	6.524	48,0	10,3
Total	32.855	34.634	38.213	39.223	43.845	33,5	7,5
Area							
Administrativos	32.855	34.634	38.213	39.223	43.079	31,1	7,0
Operativos	0	0	0	0	765		
Total	32.855	34.634	38.213	39.223	43.845	33,5	7,5
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	26.830	28.326	31.476	33.777	35.247	31,4	7,1
Contribuciones	5.004	5.189	5.506	4.273	7.081	41,5	9,1
Aportes sobre la nómina	1.021	1.120	1.231	1.173	1.517	48,6	10,4
Total	32.855	34.634	38.213	39.223	43.845	33,5	7,5

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

3.3.2 Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia

En este sector se reporta una planta de 2.323 cargos, distribuidos así: Secretaría de Gobierno 1.311, Cuerpo de Bomberos 763, Instituto de la Participación 108,

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Defensoría del espacio público 84, FOPAE 30, y Fondo de Vigilancia y Seguridad 27 (Anexo 1).

Las entidades que experimentaron cambios en este periodo fueron FOPAE dado que en 2009 y 2010 no tenía asignada una planta sino que funcionó como un fondo propiamente dicho, y a partir de 2011 se asignó una planta de 30 personas, y el Cuerpo Oficial de Bomberos que tenía una planta de 506 cargos hasta 2010 y en 2011 se incrementó a 763. No se registran en este sector funcionarios supernumerarios o temporales al final de cada periodo. (Anexo 2).

Los gastos de personal del sector se acrecentaron en 11,6% entre 2009 y 2013, con un incremento de 2,8% promedio anual, en términos reales (Cuadro 7), es decir, no hay cambios significativos. La entidad que más incrementó sus gastos fue el Cuerpo de Bomberos con 19,9% como consecuencia del aumento de su planta, en contraste, la Defensoría del Espacio Público, si bien tiene fluctuaciones, presenta un gasto de personal similar al del inicio del periodo a pesos constantes.

En este sector los gastos corresponden al área administrativa, incluso los del Cuerpo de Bomberos que podrían clasificarse en buena medida como operativos, en lo que corresponde al personal que presta el servicio. Por tipo de gasto los sueldos y salarios y las contribuciones, han crecido más que los aportes a la nómina.

Cuadro 7
Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secretaría de gobierno	69.183	76.091	69.946	71.341	72.893	5,4	1,3
Defensoría del Espacio Público	6.400	6.040	6.219	6.117	6.386	-0,2	-0,1
Instituto de la Participación y Acción Comunal	7.236	7.112	7.363	7.338	7.744	7,0	1,7
Fondo de vigilancia y Seguridad	2.484	2.613	2.648	2.540	2.846	14,6	3,5
Fondo de prev y atención de emergencias	0	595	2.796	2.699	2.863		
Cuerpo de Bomberos	29.555	28.438	25.452	32.031	35.424	19,9	4,6
total	114.858	120.890	114.423	122.066	128.156	11,6	2,8
Area							
Administrativos	114.711	120.890	114.423	122.066	128.156	11,7	2,8
Operativos	148	0	0	0	0		
total	114.858	120.890	114.423	122.066	128.156	11,6	2,8
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	92.660	98.988	92.010	98.490	103.533	11,7	2,8
Contribuciones	18.478	18.179	18.631	19.642	20.574	11,3	2,7
Aportes sobre la nómina	3.720	3.722	3.783	3.935	4.048	8,8	2,1
total	114.858	120.890	114.423	122.066	128.156	11,6	2,8

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia
Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10
Código Postal 111321
PBX 3358888

3.3.3 Sector Hacienda

En el sector hacienda se cuenta con una planta de 1.310 cargos para 2013, de los cuales están en la Secretaría de Hacienda 737, en Catastro 438, FONCEP 80, y Lotería de Bogotá 55. En este grupo de entidades la modificación se presentó en Catastro, que hasta 2011 contaba con una planta de 238 cargos y a partir de 2012 se aumentó a 438.

En relación con los supernumerarios, la Secretaría de Hacienda contaba con 556 personas en este tipo de vinculación en 2009 y al final de 2013 registra una planta temporal de 791, por lo que la planta temporal superó a la planta fija. Catastro contrató supernumerarios entre 2009 y 2011 alcanzando 159, al incrementar su planta dejó esta figura en 2012, y en 2013 registró una planta temporal de 20 personas.

Por su parte, FONCEP tenía una planta de supernumerarios de 90 personas en 2009 y ahora cuenta con una planta temporal de 97, que supera su planta fija. El número se ha mantenido en niveles similares en cada vigencia, por lo que se deduce que este número de personas temporales, en realidad se requieren de manera permanente, y la Lotería de Bogotá también utilizó la contratación de supernumerarios entre 2009 y 2011 en promedio con 40 personas, pero en 2013 no utilizó la figura de temporales.

En el Cuadro 8 se observa que los gastos de personal del sector crecieron en 16% en el periodo, lo que equivale a 3,8% promedio anual. La Secretaría de Hacienda tiene el mayor incremento del 29,6% debido a su planta temporal, Catastro mantuvo en niveles similares su gasto al incrementar su planta fija y dejar la contratación de supernumerarios. FONCEP tiene un comportamiento fluctuante en el gasto pero las variaciones en términos absolutos no son significativas y la Lotería disminuye al no contratar una planta temporal.

En este sector la mayoría de los gastos son administrativos, únicamente Catastro registra gastos operativos para el personal que trabaja en sus áreas misionales y de producción, en donde se registra el costo de productos de la entidad que son comercializados (mapas, publicaciones). En este caso se evidencian cambios de criterio en la contabilización de la mano de obra que interviene en los productos, lo cual no permite analizar su evolución. El costeo de productos y dentro de estos la asignación de la contribución de la mano de obra en estos, es uno de los problemas que aún tienen las entidades distritales.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Cuadro 8
Sector Hacienda
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secretaría de hacienda	66.864	72.450	77.864	81.880	86.673	29,6	6,7
Catastro	26.436	20.069	19.061	20.760	26.538	0,4	0,1
Fondo de prestaciones económicas	10.946	10.953	11.236	9.664	9.579	-12,5	-3,3
Lotería de Bogotá	5.275	4.640	4.432	4.584	4.307	-18,3	-4,9
Total	109.521	108.112	112.593	116.888	127.097	16,0	3,8
Area							
Administrativos	101.457	106.806	105.234	104.502	112.069	10,5	2,5
Operativos	8.063	1.306	205	12.049	14.613	81,2	16,0
Producción	0	0	7.153	337	414		
Total	109.521	108.112	112.593	116.888	127.097	16,0	3,8
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	90.779	89.229	93.068	96.538	103.487	14,0	3,3
Contribuciones	15.756	15.948	16.372	17.032	19.869	26,1	6,0
Aportes sobre la nómina	2.986	2.935	3.152	3.318	3.741	25,3	5,8
Total	109.521	108.112	112.593	116.888	127.097	16,0	3,8

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia
Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

3.3.4 Sector Planeación

La Secretaría Distrital de Planeación contó con una planta de 270 funcionarios entre 2007 y 2012, y subió a 512 en 2013. Los supernumerarios bajaron de 397 en 2009 a 312 en 2012, pero por otra parte, a pesar del incremento de la planta fija se estableció una planta temporal de 80 cargos. Como se observa en el Cuadro 9, los gastos de personal han fluctuado, y se disminuyeron en el último año.

Cuadro 9
Sector Planeación
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secretaria de Planeación	35.475	43.078	40.194	40.571	37.677	6,2	1,5
Area							
Administrativos	26.123	28.623	33.848	32.623	37.677	44,2	9,6
Gasto Público Social	9.352	14.455	6.346	7.948	0	-100,0	-100,0
Total	35.475	43.078	40.194	40.571	37.677	6,2	1,5
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	29.093	35.646	32.817	33.484	30.870	6,1	1,5
Contribuciones	5.245	6.060	6.083	5.906	5.691	8,5	2,1
Aportes sobre la nómina	1.137	1.371	1.293	1.181	1.116	-1,9	-0,5
Total	35.475	43.078	40.194	40.571	37.677	6,2	1,5

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia
Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10
Código Postal 111321
PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

En su mayor parte los gastos de personal son administrativos, pero entre 2009 y 2012 se registró gasto público social (programas de desarrollo comunitario y bienestar social), pero no hay continuidad en 2013.

3.3.5 Sector Desarrollo Económico

En las tres entidades que conforman el sector se tenía una planta fija de 101 funcionarios en 2009 y 2010, y a partir de 2011 se incrementó a 190 cargos (Anexo 1). La Secretaría de Desarrollo pasó de 59 a 64 cargos, el Instituto de Turismo de 16 a 30 y el IPES de 26 a 96.

En materia de supernumerarios, la Secretaría contó con cerca de 20 cargos entre 2009 y 2011, y no registró en los dos últimos años, mientras que el IPES, a pesar del incremento en el número de funcionarios, registró para 2013 una planta temporal de 104 cargos, es decir una cantidad superior a su planta fija.

Los gastos de personal se incrementaron de manera significativa en el periodo analizado 87,3%, lo que implica un crecimiento promedio anual del 17% en términos reales. El mayor incremento se evidencia en el IPES donde el gasto casi se cuadruplica (Cuadro 10).

Cuadro 10
Sector de Desarrollo Económico
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013	Var % prom anual
Entidades							
Secretaría de desarrollo Económico	5.989	7.415	7.437	7.313	7.842	30,9	7,0
Instituto de turismo	1.834	2.094	2.810	2.909	2.986	62,8	13,0
Instituto para la economía solidaria	1.813	1.932	2.075	5.421	7.221	298,4	41,3
total	9.636	11.441	12.322	15.643	18.050	87,3	17,0
Area							
Administrativos	9.636	11.441	12.322	15.643	16.962	76,0	15,2
Operativos	0	0	0	0	1.087		
total	9.636	11.441	12.322	15.643	18.050	87,3	17,0
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	7.886	9.365	10.088	12.878	14.592	85,0	16,6
Contribuciones	1.423	1.678	1.823	2.269	2.855	100,6	19,0
Aportes sobre la nómina	326	398	411	496	602	84,5	16,5
total	9.636	11.441	12.322	15.643	18.050	87,3	17,0

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Los gastos se registran como administrativos, solamente el IPES hizo una distinción con el personal operativo en 2013, es decir, hay un cambio de criterio en la contabilización, y por tipo de gasto se puede observar que el sector ha doblado las contribuciones.

3.3.6 Sector Educación

El sector educación en el periodo analizado no ha experimentado cambios significativos en su planta fija (excluyendo docentes) sino más bien una leve disminución. A diciembre de 2013 suma 2.823 cargos distribuidos así: Secretaría de Educación 2.472, IDEP 37 y Universidad Distrital 314, en este último caso su planta de trabajadores oficiales se redujo de 106 en 2010 a 60 en 2011 (Anexo 1).

El Cuadro 11 consolida la información de docentes del Distrito en los diferentes niveles de escolaridad. En el periodo 2009-2013 se registra un aumento de apenas 4,2% para un total de 30.087 maestros, de los cuales 3.166 son provisionales, lo que representa el 10,5%.

El nivel preescolar está creciendo, pero aún está muy lejos de disponer del personal requerido para que todos los niños iniciaran su ciclo escolar de manera adecuada, habría un déficit de 8.266 maestros si se compara con el nivel de primaria⁴⁰. En este segundo nivel, se nota un estancamiento en el número de docentes e incluso una disminución en 2013, de igual manera en secundaria el crecimiento es bajo. Esto se compensa en parte con el incremento de los profesores que trabajan en diferentes niveles.

Cuadro 11

Docentes en Colegios oficiales por nivel de Escolaridad y Docentes Universidad Distrital

Nivel	2009	2010	2011	2012	2013	Var % 2009-2013
Preescolar	2.113	2.126	2.133	2.250	2.399	13,5
Primaria	10.886	10.786	10.648	10.813	10.665	-2,0
Secundaria y Media	15.314	15.346	15.394	16.005	15.751	2,9
Global (1)	870	899	989	1.144	1.272	46,2
total colegios	29.183	29.157	29.164	30.212	30.087	3,1
Universidad Distrital	1.712	1.750	1.747	1.821	2.113	23,4
Total Docentes Distritales	30.895	30.907	30.911	32.033	32.200	4,2

Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Caracterización del Sector Educativo 2013

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Oficina de Docencia. Promedio de los semestres

(1) Global se refiere a docentes y orientadores que enseñan en varios niveles, incluyendo provisionales

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales

⁴⁰ Mediante el Decreto 511 de noviembre 7 de 2013 se creó una planta temporal de 1.345 de carácter administrativo para suplir servicios institucionales que se deriven del proyecto 901 Pre jardín, Jardín y Transición.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

En cuanto a la Universidad Distrital se evidencia un incremento del número de docentes en 23,4% alcanzando los 2.113⁴¹. Sin embargo, de este número sólo 709 son de planta y 1.404 tienen vinculación especial, es decir son docentes por hora cátedra y ocasionales.

Los gastos de personal del sector (Cuadro 12) tienen un bajo crecimiento 4,6% entre 2009 y 2013, lo que equivale a un aumento promedio anual de apenas 1,1%. En la Secretaría e IDEP el aumento es bajo y en la Universidad se puede considerar moderado.

Cuadro 12
Sector Educación
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	Var %
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secretaría de Educación	1.189.800	1.171.746	1.240.730	1.214.823	1.239.023	4,1	1,0
Instituto Invest. Educativa	3.290	3.281	3.406	3.662	3.446	4,8	1,2
Universidad Distrital	91.247	90.394	95.049	99.904	101.387	11,1	2,7
Total	1.284.337	1.265.421	1.339.185	1.318.389	1.343.856	4,6	1,1
Area							
Administrativos	167.528	142.052	139.510	138.901	138.090	-17,6	-4,7
Operativos	768	853	783	836	1.057	37,6	8,3
Docentes	1.116.040	1.122.517	1.198.892	1.178.653	1.204.710	7,9	1,9
Preescolar	151.817	160.050	148.136	153.778	157.968	4,1	1,0
Básica Primaria	388.547	380.683	448.637	385.972	400.738	3,1	0,8
Básica Secundaria	505.282	512.524	527.913	559.363	564.281	11,7	2,8
Universidad	70.394	69.259	74.206	79.541	81.722	16,1	3,8
Total	1.284.337	1.265.421	1.339.185	1.318.389	1.343.856	4,6	1,1
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	1.173.081	1.154.168	1.175.605	1.190.109	1.221.316	4,1	1,0
Contribuciones	68.202	68.014	117.144	79.576	81.046	18,8	4,4
Aportes sobre la nómina	43.053	43.239	46.436	48.704	41.494	-3,6	-0,9
Total	1.284.337	1.265.421	1.339.185	1.318.389	1.343.856	4,6	1,1

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

Por áreas, los gastos de personal administrativos muestran una disminución en términos reales, lo cual se percibe en las tres entidades. Los operativos se discriminan solamente en el IDEP mostrando crecimiento, lo cual se debe a cambios en su contabilización.

Los gastos en el personal docente crecieron en 7,9% en el periodo, para un 1,9% anual, acorde con el comportamiento en el número de docentes. En básica

⁴¹ Corresponde al primer semestre de 2013

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

secundaria y en la Universidad los gastos de personal crecen pero de manera moderada.

3.3.7 Sector Salud

En el sector salud se evidencia un estancamiento en las plantas de personal de las entidades (Anexo 1). En total se reportan 6.845 cargos, de los cuales 400 en la Secretaría de Salud (5,8%), 2.561 en hospitales de tercer nivel (37,4%), 2.007 en los de segundo nivel (29,3%) y 1.877 en los de primer nivel (27,4%).

La contratación de supernumerarios fue muy poco utilizada entre 2009 y 2011, solamente los hospitales Bosa, Tunjuelito y Pablo VI Bosa registraron personal en esta categoría⁴² pero en cantidad mínima (Anexo 2). En 2012 y 2013 se ha utilizado la planta temporal alcanzando 365 y 187 cargos respectivamente, siendo el hospital Pablo VI Bosa quien más reporta el uso de esta figura con 149 cargos en ambas vigencias.

Los gastos de personal en el sector salud, aunque con fluctuaciones, presentan un bajo crecimiento en términos reales (Cuadro 13 y Anexo 4). Por niveles, se observa que en el segundo nivel es mayor, pero muy moderado.

Por áreas, los gastos de personal administrativos se mantienen casi constantes, y por cada uno de los servicios (corresponde a la mano de obra de los costos de producción), también el crecimiento se registra en el segundo nivel. La principal dificultad en el seguimiento de los costos de producción de los hospitales, es el constante cambio de criterios en la contabilización de cada uno de los servicios y de sus componentes (mano de obra, materiales y gastos generales), lo que no permite realizar comparaciones vigencia a vigencia, ni entre hospitales (Ver metodología y limitaciones del estudio numeral 3.1).

Por tipo de gasto, se evidencia el estancamiento de los aportes sobre la nómina, que indican también las mínimas variaciones que han tenido las plantas de personal en el periodo.

⁴² Según lo reportado en la rendición de cuenta en el sistema SIVICOF 2009-2011

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Cuadro 13
Sector Salud
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	Var %
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secretaría de Salud	28.377	29.367	28.992	31.125	27.183	-4,2	-1,1
Hospitales de tercer nivel	159.440	158.931	158.361	157.311	163.276	2,4	0,6
Hospitales de segundo nivel	170.454	172.779	185.986	187.912	188.343	10,5	2,5
Hospitales de primer nivel	204.886	190.871	182.069	184.850	210.075	2,5	0,6
Total	563.156	551.948	555.408	561.198	588.877	4,6	1,1
Area							
Administrativos	111.924	105.723	107.102	111.294	111.360	-0,5	-0,1
Servicios tercer nivel	131.392	135.078	134.735	131.499	135.234	2,9	0,7
Servicios segundo nivel	144.390	146.787	158.148	161.155	163.150	13,0	3,1
Servicios primer nivel	175.449	164.360	155.423	157.249	179.133	2,1	0,5
Total	563.156	551.948	555.408	561.198	588.877	4,6	1,1
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	502.239	489.854	492.653	496.709	524.362	4,4	1,1
Contribuciones	48.543	50.866	51.522	52.750	52.595	8,3	2,0
Aportes sobre la nómina	12.374	11.228	11.233	11.738	11.919	-3,7	-0,9
Total	563.156	551.948	555.408	561.198	588.877	4,6	1,1

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

3.3.8 Sector Integración Social

El sector de Integración Social no tiene cambios significativos en su planta fija en el periodo, el número de cargos pasó de 2.199 en 2009 a 2.210 en 2013; en la Secretaría se tienen 2.006 y en IDIPRON 204. No se registraron supernumerarios, pero IDIPRON comenzó a utilizar la figura de temporales en 2013 con 246.

Los gastos de personal crecieron 27% a pesos constantes, con un promedio anual 6,2% (Cuadro 14). IDIPRON creció significativamente en el último año, en donde se refleja la contratación de los funcionarios temporales.

Por área, también se nota el mayor crecimiento en gastos administrativos y operativos en el último año. El gasto público social corresponde principalmente al personal que trabaja en los centros de atención de la Secretaría de Integración, que también han crecido con un 22,5%, que equivale a 5,2% anual.

En cuanto al tipo de gasto, el incremento se ve reflejado en sueldos y salarios, mientras el aumento en contribuciones y aportes es menor.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Cuadro 14
Sector Integración Social
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013 prom anual	2009-2013 prom anual
Entidades							
Secretaría de integración	76.105	82.985	78.021	85.592	91.650	20,4	4,8
IDIPRON	8.142	7.566	7.510	8.184	15.339	88,4	17,2
Total	84.246	90.551	85.530	93.776	106.990	27,0	6,2
Area							
Administrativos	8.024	7.238	7.617	8.116	10.587	31,9	7,2
Operativos	4.893	5.220	4.562	5.032	9.039	84,7	16,6
Gasto Público Social	71.330	78.094	73.352	80.628	87.364	22,5	5,2
Total	84.246	90.551	85.530	93.776	106.990	27,0	6,2
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	65.110	71.748	66.221	73.448	85.004	30,6	6,9
Contribuciones	16.344	16.184	16.445	17.320	18.861	15,4	3,6
Aportes sobre la nómina	2.792	2.619	2.864	3.008	3.125	11,9	2,9
Total	84.246	90.551	85.530	93.776	106.990	27,0	6,2

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

3.3.9 Sector Cultura, Recreación y Deporte

En las siete entidades que conforman el sector se tiene una planta de 646 cargos en 2013. El hecho a destacar en el periodo fue la creación del Instituto Distrital de Artes mediante Acuerdo 440 de Junio de 2010, el cual comenzó su funcionamiento en 2011 con 57 cargos.

En las demás entidades no se registran cambios significativos en sus plantas: la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte cuenta con 94 cargos, Instituto de Recreación y Deporte 272, Orquesta Filarmónica 140, Instituto del Patrimonio 26, Fundación Gilberto Alzate 27 y Canal Capital 30.

Respecto de los supernumerarios, únicamente el Instituto del Patrimonio registró funcionarios en esta modalidad entre 2009 y 2012, con cerca de 20. En 2013 todas las entidades, con excepción de Canal Capital, tienen cargos en planta temporal que suman 459 (Ver Anexo 2).

Los gastos de personal del sector se incrementaron en 21,7%, lo que equivale a 5% promedio anual en términos reales (Cuadro 15). Los aumentos más altos se observan en la Secretaría e IDR, especialmente en último año con la contratación de personal temporal de 144 y 109 personas, respectivamente.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Cuadro 15
Sector Cultura, Recreación y Deporte
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	Var %
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secret. Cultura, Recreación y Deporte	7.939	8.548	8.635	8.501	14.522	82,9	16,3
Inst. de Recreación y Deporte	13.976	12.925	12.822	18.281	21.844	56,3	11,8
Inst. de Artes	0	0	2.931	4.607	6.510		
Orquesta Filarmónica	31.745	32.769	20.138	21.179	23.821	-25,0	-6,9
Inst. del Patrimonio Cultural	2.734	3.090	3.085	2.949	2.653	-3,0	-0,7
Fundación Gilberto Alzate	2.199	2.057	1.962	2.030	2.255	2,6	0,6
Canal Capital	2.415	2.522	2.496	2.469	2.638	9,3	2,2
Total	61.007	61.911	52.068	60.016	74.243	21,7	5,0
Area							
Administrativos	25.915	25.554	28.876	36.038	39.752	53,4	11,3
Operativos	6.043	6.345	5.819	5.869	5.584	-7,6	-2,0
Gasto Público Social	29.050	30.012	17.374	18.110	28.907	-0,5	-0,1
Total	61.007	61.911	52.068	60.016	74.243	21,7	5,0
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	51.930	52.814	42.397	49.773	61.251	17,9	4,2
Contribuciones	7.549	7.588	8.039	8.223	10.879	44,1	9,6
Aportes sobre la nómina	1.528	1.510	1.632	2.021	2.113	38,3	8,4
Total	61.007	61.911	52.068	60.016	74.243	21,7	5,0

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

En la Orquesta Filarmónica se presenta una variación negativa, debido a una disminución en los gastos de personal dedicado propiamente a la labor artística. En el Instituto del patrimonio el gasto es fluctuante pero en términos absolutos no se tienen cambios significativos, al igual que en la Fundación Gilberto Alzate.

Los gastos administrativos crecen, pero los operativos disminuyen y también los que se contabilizan como gasto público social, que principalmente corresponden al personal artístico de la Orquesta, y en menor medida a personal clasificado como tal en el último año, en la Secretaría y en el Instituto de Artes, que corresponde a programas culturales. En este caso, tampoco hay uniformidad en el tratamiento dado a esta clasificación en el periodo, lo cual dificulta su adecuado seguimiento.

Por tipo de gasto, se evidencian aumentos importantes en las contribuciones y los aportes a la nómina en el periodo.

3.3.10 Sector Ambiente

En el Sector Ambiente no se registran cambios en las plantas de personal entre 2009 y 2013. La Secretaría de Ambiente tiene 142 cargos y el Jardín Botánico 56, además, no se registran supernumerarios, ni planta temporal, al final de cada vigencia.

Esto se refleja en el comportamiento del gasto de personal (Cuadro 16) que muestra sólo pequeñas variaciones en el periodo, por lo que se encuentra prácticamente estancado en términos reales. Especialmente, esto se evidencia en los gastos administrativos que corresponden a la Secretaría, mientras que en los operativos el crecimiento es moderado, es decir, los del Jardín Botánico.

Cuadro 16
Sector Ambiente
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	Var %
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secretaría de Ambiente	10.366	10.490	10.697	10.238	10.318	-0,5	-0,1
Jardín Botánico	3.538	3.613	4.512	3.583	3.690	4,3	1,1
Total	13.904	14.103	15.209	13.821	14.008	0,7	0,2
Area							
Administrativos	10.366	10.490	10.697	10.238	10.318	-0,5	-0,1
Operativos	3.538	3.613	4.512	3.583	3.690	4,3	1,1
Total	13.904	14.103	15.209	13.821	14.008	0,7	0,2
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	11.360	11.488	12.444	11.270	11.400	0,4	0,1
Contribuciones	2.080	2.136	2.288	2.081	2.140	2,9	0,7
Aportes sobre la nómina	464	479	477	470	467	0,7	0,2
Total	13.904	14.103	15.209	13.821	14.008	0,7	0,2

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

3.3.11 Sector Movilidad

La planta fija de las entidades del Sector Movilidad pasó de 1.212 cargos en 2009 a 1.385 cargos en 2013. Se destaca el crecimiento de la planta en Transmilenio que contaba con 280 cargos hasta 2010 y a partir de 2011 sube a 423 cargos, y la Unidad de Rehabilitación y Mantenimiento Vial que pasó de 186 cargos en 2011 a 209 en 2012. En las demás entidades las variaciones son mínimas (Anexo 1); actualmente el IDU tiene 462 cargos y la Secretaría de Movilidad 291.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Por otra parte, solamente la Secretaría de Movilidad registró supernumerarios entre 2009 y 2012, con 18 funcionarios, y en 2013 la planta de temporales alcanza 276 personas.

En los gastos de personal se observa un crecimiento del 28,7%, lo que equivale a un crecimiento promedio anual de 6,5% (Cuadro 17). El principal incremento se encuentra en Transmilenio, dado el aumento de la planta fija y en la Secretaría de Movilidad por la adopción de la planta temporal. Mientras que en el IDU no hay variaciones significativas.

Cuadro 17
Sector Movilidad
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secretaría de Movilidad	18.834	23.213	19.212	21.403	23.220	23,3	5,4
Unidad de Rehab. y Mantenimiento Vial	10.492	9.384	9.703	12.009	11.692	11,4	2,7
Instituto de Desarrollo Urbano	33.362	30.772	35.847	35.295	36.057	8,1	2,0
Transmilenio	14.230	14.086	16.600	20.060	28.035	97,0	18,5
Total	76.918	77.455	81.361	88.768	99.004	28,7	6,5
Area							
Administrativos	32.043	34.684	31.430	36.115	40.965	27,8	6,3
Operativos	44.875	42.770	49.932	52.653	58.039	29,3	6,6
Total	76.918	77.455	81.361	88.768	99.004	28,7	6,5
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	63.440	63.778	66.155	72.409	80.962	27,6	6,3
Contribuciones	11.099	11.260	12.517	13.356	15.157	36,6	8,1
Aportes sobre la nómina	2.378	2.417	2.690	3.003	2.885	21,3	5,0
Total	76.918	77.455	81.361	88.768	99.004	28,7	6,5

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

Por área, los gastos de personal administrativos crecieron un 27,8%, por el aumento de funcionarios en Secretaría de Movilidad y Transmilenio (Anexo 4), y los operativos por el crecimiento en Transmilenio y en menor medida en la Unidad de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, y por tipo de gasto, son las contribuciones las que tienen el mayor incremento, especialmente durante la vigencia 2013.

3.3.12 Sector Hábitat

El sector Hábitat tenía una planta de cargos de 2.113 en 2009 y subió a 2.245 en 2013. El hecho que se destaca es el incremento de la planta en la Unidad Administrativa de Servicios Públicos-UAESP que pasó de 40 hasta 2011 a 160 a partir de 2012, las demás entidades tienen cambios mínimos (Anexo 1).

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

El 85% de la planta del sector se concentra en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado con 1.907 cargos, la Secretaría de Hábitat tiene 45, Metrovivienda 41, Caja de la Vivienda 68 y Empresa de Renovación Urbana 24.

En materia de supernumerarios, la Secretaría de Hábitat pasó de 6 cargos en 2009 y 8 en 2010 a 282 en 2011, 283 en 2012 y en 2013 la planta temporal sube a 316 cargos, lo que representa 7 veces su planta fija. La UAESP solamente en 2011 registró 36 supernumerarios y posteriormente amplió su planta fija (Anexo 2).

Los gastos de personal consolidados del sector hábitat, aunque han fluctuado, no muestra cambios significativos en términos reales, porque los aumentos en algunas entidades se contrarrestaron con una disminución en otras (Cuadro 18).

Cuadro 18
Sector Hábitat
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Secretaría del Hábitat	5.328	5.337	7.423	19.037	17.279	224,3	34,2
Metrovivienda	4.110	3.166	3.134	3.197	3.631	-11,7	-3,1
Empresa de Acueducto y Alcantarillado	267.358	188.566	222.967	252.144	243.976	-8,7	-2,3
Caja de la vivienda	5.245	5.219	5.260	5.349	6.137	17,0	4,0
Empresa Renovación Urbana	1.559	1.540	1.568	1.602	2.651	70,0	14,2
Unidad Activa de Servicios Públicos	3.370	3.398	4.666	8.061	10.987	226,0	34,4
Total	286.971	207.227	245.018	289.389	284.661	-0,8	-0,2
Area							
Administrativos	164.917	103.122	142.458	168.483	119.315	-27,7	-7,8
Operativos	8	0	0	0	13	74,9	
Gasto Público Social	4.110	0	0	10.630	10.239	149,1	
Servicios	117.937	104.105	102.560	110.277	155.094	31,5	7,1
Acueducto	67.390	59.872	59.789	63.954	108.897	61,6	12,7
Alcantarillado	50.547	44.233	42.771	46.323	45.252	-10,5	-2,7
Aseo	0	0	0	0	945		
Total	286.971	207.227	245.018	289.389	284.661	-0,8	-0,2
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	139.685	129.908	129.798	153.003	196.889	41,0	9,0
Contribuciones	142.099	72.361	110.361	130.974	83.251	-41,4	-12,5
Aportes sobre la nómina	5.187	4.958	4.859	5.412	4.521	-12,9	-3,4
total	286.971	207.227	245.018	289.389	284.661	-0,8	-0,2

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

El incremento más importante se presenta en la UAESP con 226% por el aumento en su planta fija y la Secretaría del Hábitat con 224,3%, en razón al crecimiento de su planta temporal. En Metrovivienda se presenta una disminución, sin embargo,

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

se presentaron cambios en los criterios de contabilización de 2009 frente a las demás vigencias, lo cual afecta la comparación del periodo, y en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado-EAAB la disminución se identificó en el tema de contribuciones, especialmente en gastos médicos que asume la entidad.

Por área, se presenta una disminución en gastos administrativos, que reflejan especialmente el comportamiento de la EAAB, y también a los cambios de criterios en la contabilización del gasto público social que no permite su seguimiento. El gasto de personal en la prestación de los servicios públicos creció en 31,5%, por incremento en Acueducto de 61,6%, que fue contrarrestado en parte por una disminución en Alcantarillado, y además se presentó una reclasificación del gasto para el servicio de aseo a partir de 2013.

3.3.13 Sector Mujer

El Acuerdo 490 de 2012 del Concejo de Bogotá creó el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer con el fin de formular políticas y coordinar acciones intersectoriales y transversales con los otros sectores para la protección, garantía y materialización de los derechos de las mujeres. Con una planta de 95 cargos presenta un gasto de personal de 4.777 millones en 2013, su primer año de operación.

3.3.14 Entidades de Control

En los organismos de control la planta de cargos creció de 1.896 en 2009 a 2.115 en 2013. Las entidades que tuvieron cambios fueron el Concejo con una planta de 91 funcionarios hasta 2011, 163 en 2012 y 172 en 2013, y la Contraloría de Bogotá que subió de 873 cargos hasta 2012 a 976 en 2013. La Personería con 893 cargos y la Veeduría con 74 no presentaron variaciones en el periodo.

Por otra parte, sólo el Concejo de Bogotá registró supernumerarios entre 2009 y 2013, alrededor de 80. Las entidades de control no han usado la figura de planta temporal.

Los gastos de personal en este grupo de entidades crecieron 14,2%, es decir, un 3,4% promedio anual a pesos constantes (Cuadro 19). El mayor incremento se presenta en la Contraloría con 19% por la ampliación de planta en el último año, el Concejo crece⁴³, pero en este caso el aumento de la planta reemplazo en buena

⁴³ Los gastos de personal del Concejo cubren a los funcionarios de las Unidades de Apoyo.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

medida a los supernumerarios. En la Personería y la Veeduría las variaciones son mínimas.

Todos los gastos de personal corresponden al área administrativa, y por tipo de gasto el principal aumento se observa en los sueldos y salarios del último año.

Cuadro 19
Sector Entidades de Control
Gastos de Personal

Millones de pesos de 2013

Concepto	2009	2010	2011	2012	2013	Var %	
						2009-2013	prom anual
Entidades							
Concejo de Bogotá	42.745	43.202	43.700	42.303	48.702	13,9	3,3
Contraloría de Bogotá	68.565	65.626	70.447	70.875	84.537	23,3	5,4
Personería de Bogotá	69.346	67.009	69.719	69.929	73.728	6,3	1,5
Veeduría Distrital	7.513	7.514	7.629	7.915	7.867	4,7	1,2
Total	188.169	183.350	191.495	191.023	214.834	14,2	3,4
Area							
Administrativos	188.169	183.350	191.495	191.023	214.834	14,2	3,4
Total	188.169	183.350	191.495	191.023	214.834	14,2	3,4
Tipo de gasto							
Sueldos y Salarios	154.935	150.233	157.959	156.988	177.437	14,5	3,4
Contribuciones	27.421	27.294	27.604	28.055	30.853	12,5	3,0
Aportes sobre la nómina	5.814	5.823	5.931	5.980	6.544	12,6	3,0
Total	188.169	183.350	191.495	191.023	214.834	14,2	3,4

Fuente: rendición de cuenta- contabilidad- reporte de saldos y movimientos entidades del distrito en cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

En general, los gastos de personal del Distrito no muestran cambios significativos en el periodo, solamente en aquellas entidades que incrementaron de manera importante sus plantas de personal como: el Cuerpo de Bomberos, la Secretaría de Planeación, Catastro Distrital, Transmilenio y la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos. También se crearon dos nuevas entidades el Instituto Distrital de Artes y la Secretaría de la Mujer.

Por otra parte, llama la atención que 11 de las 68 entidades consideradas, tengan una planta fija de menos de 50 funcionarios⁴⁴ (Anexo 1), es claro que para asumir todas las funciones de gestión, planeación, talento humano, administrativas, financieras y además las misionales, estas entidades se vean muy reducidas. Pero también las entidades más grandes del Distrito recurren a personal supernumerario o temporal, y a la contratación por prestación servicios.

⁴⁴ Entre estas el Departamento Administrativo del Servicio Civil, el Fondo de Vigilancia y Seguridad, Fondo de Prevención y Atención de Emergencias, Instituto Distrital de Turismo, Instituto del Patrimonio Cultural, Secretaría del Hábitat, y Metrovivienda.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

La relación entre supernumerarios y temporales frente a la planta fija⁴⁵ se puede observar en el Anexo 5. En la totalidad del Distrito pasó de representar el 8% en 2009 a 14,8% en 2013. Si bien esta cifra no parece representativa, existen entidades donde actualmente las plantas temporales más que sobre pasan a la planta fija, entre otras: en la Secretaría de Hábitat esta relación es del 702,2%, es decir la planta temporal fue siete veces superior a la fija en 2013, en Secretaría General 239%, en el Instituto de Artes 201,8%, en Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte 153,2%, en el Instituto de Patrimonio 138,5%, en FONCEP 121,3%, en IDIPRON 120,6%, Hospital Pablo VI Bosa 116,4%, IPES 108,3% y Secretaría de Hacienda 107,3%.

Las entidades que tradicionalmente tenían supernumerarios, ahora continúan con plantas temporales. Esta figura más que temporal, se convertirá en permanente, a menos que se ajusten las plantas a las necesidades reales.

La relación de las plantas fijas frente a los contratistas, se presenta más adelante.

3.4 COSTO POR NIVEL JERÁRQUICO Y TIPO DE VINCULACIÓN

La Ley 909 de 2004 y el Decreto 785 de 2005 establecen el tipo de vinculación y el nivel jerárquico como se explicó en los Capítulos 1 y 2. En razón a que SIGIA no consolida los costos de las plantas de personal del Distrito, se solicitó información a las entidades para examinar los costos por estas clasificaciones para las vigencias 2012 y 2013 (ver metodología numeral 3.1)⁴⁶.

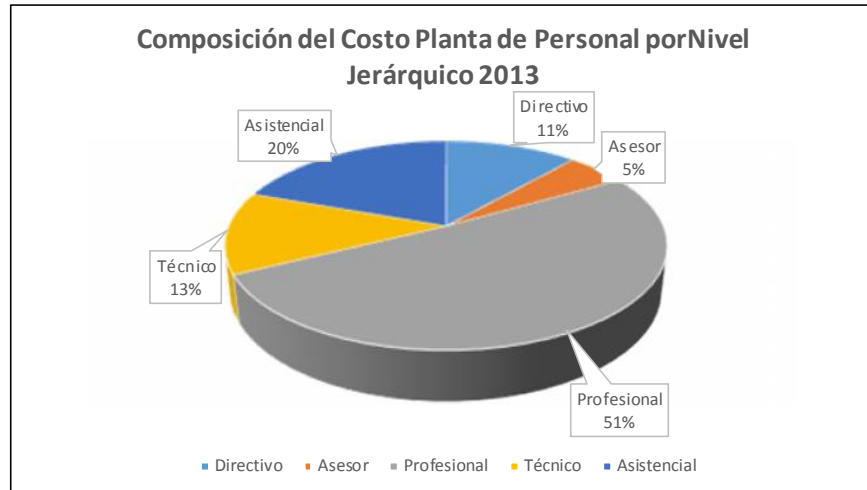
En la Gráfica 2 y Cuadro 20 se muestra que en las plantas de personal del distrito predomina el nivel profesional en cargos y costo. Sin embargo, entre los dos años el nivel que más aumentó fue el técnico seguido del asistencial (Ver anexos 7 y 8).

⁴⁵ (Supernumerarios + temporales/planta fija)x100

⁴⁶ En la información estadística del número de cargos por nivel jerárquico y tipo de vinculación se encontraron diferencias entre los datos consolidados por SIGIA y la información reportada por las entidades, en esta sección se utilizó esta última para enfrentarla al costo.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Gráfica 2



Fuente: Información reportada por 65 entidades a la Contraloría de Bogotá

Cálculos: Sudirección de Estudios Económicos y Fiscales

Cuadro 20

Plantas de Personal por Nivel Jerárquico y Costo

millones de pesos de 2013

Nivel Jerárquico	Año 2012			Año 2013			
	Número funcionarios	Número Vacantes	Costo Total	Número funcionarios	Número Vacantes	Costo Total	% Variac.
Directivo	891	64	156.932	928	22	168.170	7,2
Asesor	538	31	66.294	586	25	75.590	14,0
Profesional	8.663	1.099	676.695	9.741	1.195	743.177	9,8
Técnico	3.383	313	154.371	4.572	376	185.734	20,3
Asistencial	7.460	1.485	282.386	7.798	1.526	285.370	1,1
Total	20.935	2.992	1.336.678	23.625	3.144	1.458.040	9,1

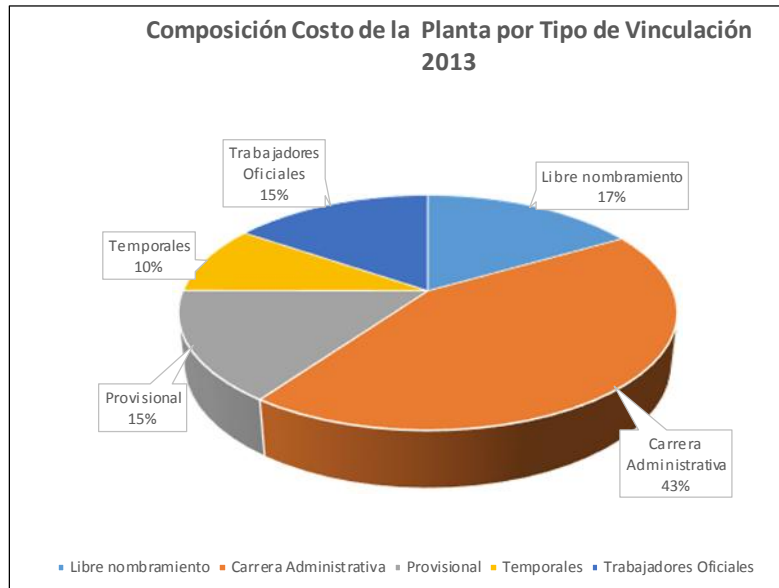
Fuente: Información reportada por 65 entidades a la Contraloría de Bogotá

Cálculos: Sudirección de Estudios Económicos y Fiscales

Por tipo de vinculación Gráfica 3 y Cuadro 21 se observa que la mayoría de la planta se encuentra en carrera administrativa, sin embargo, hay un alto número de funcionarios en provisionalidad, a pesar de que la política pública señala que los cargos de las plantas de personal de las entidades deben ser de carrera, con el ingreso por concurso público de méritos (Ver anexos 9 y 10).

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Gráfica 3



Fuente: Información reportada por 65 entidades a la Contraloría de Bogotá

Cálculos: Sudirección de Estudios Económicos y Fiscales

Cuadro 21

Plantas de Personal según Tipo de Vinculación y Costo

millones de pesos de 2013

Tipo de Vinculación	Año 2012		Año 2013		
	Número funcionarios	Costo Total	Número Funcionarios	Costo Total	% Variac.
Libre nombramiento	1.793	226.319	1.841	242.622	7,2
Carrera Administrativa	9.778	605.143	9.628	630.380	4,2
Provisional	3.938	205.056	4.353	221.100	7,8
Temporales	2.486	111.046	3.459	138.325	24,6
Trabajadores Oficiales	2.940	189.113	4.344	225.613	19,3
Total	20.935	1.336.678	23.625	1.458.040	9,1

Fuente: Información reportada por 65 entidades a la Contraloría de Bogotá

Cálculos: Sudirección de Estudios Económicos y Fiscales

3.5 CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En los capítulos iniciales de este documento se señaló como las normas colombianas prevén que la contratación de servicios con personas naturales sólo puede celebrarse cuando estas actividades no puedan desarrollarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado y además por un término

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

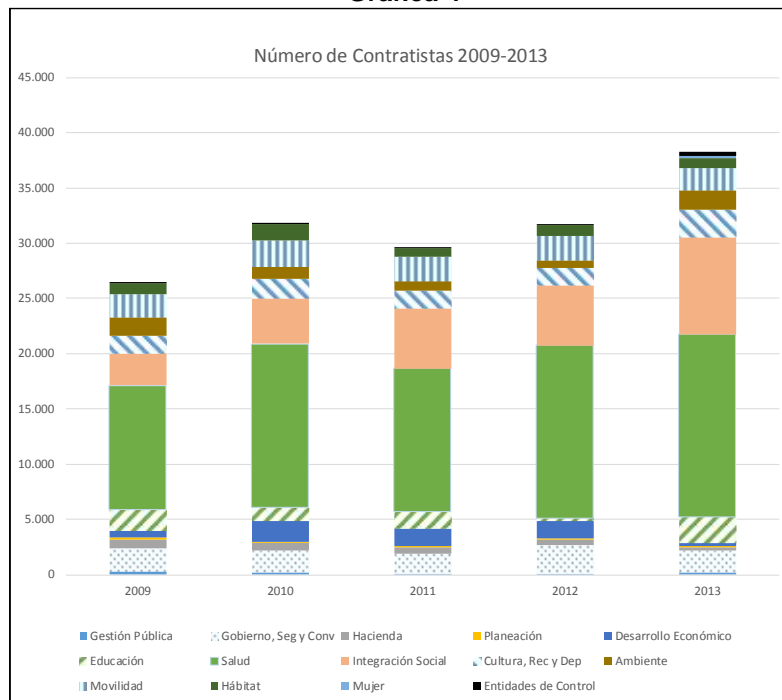
“Por un control fiscal efectivo y transparente”

limitado a lo estrictamente indispensable, y por tanto, para las funciones de carácter permanente deben crearse los empleos correspondientes.

La Administración Distrital al formular su política de dignificación del empleo público en 2012, identificó que existen contratos de prestación de servicios, que tienen por objeto temas misionales y/o de apoyo de carácter recurrente que deben ser desempeñados por empleos de planta. El número de contratistas a 31 de Diciembre de cada vigencia, reportados por las entidades en SIGIA, lejos de disminuirse muestra una tendencia al crecimiento como se mencionó en la visión general, es la categoría de empleo más dinámica con un crecimiento del 44,5% entre 2009 y 2013.

En el último año, es precisamente cuando se registra el mayor número de contratistas del periodo llegando a 38.282. En la Gráfica 4 y en el Anexo 3 se puede observar que la contratación por prestación de servicios se concentra en el sector salud, con el 43,2% de participación en 2013 y un crecimiento del 47% entre 2009 y 2013. En segundo lugar, el Sector Integración Social con 23% de participación, en donde se destaca el aumento de la contratación de la Secretaría de Integración en el último año.

Gráfica 4



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil
Reportado por las entidades en SIGIA, a 31 de diciembre de cada vigencia

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10
Código Postal 111321
PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

También se destaca el Sector de Cultura, Recreación y Deporte con el 6,5% de participación, en donde se presenta aumento de la contratación en IDR, Instituto de Artes y Canal Capital, y el Sector de Educación con 6,1%, especialmente por el crecimiento de la contratación en Secretaría de Educación en 2013. En contraste, se presenta disminución en Sectores como: Hacienda, Desarrollo Económico y Planeación.

La relación del número de contratistas frente a la planta fija⁴⁷, aunque con fluctuaciones, se incrementó de 121,6% en 2009 a 164,4% en 2014, es decir que el número de contratistas en el Distrito sobrepasan en un 64,4% a la planta fija. Llama la atención que en el sector ambiente esta relación es de 867,7% en 2013, lo que equivale a que el número de contratistas es 8.7 veces la planta fija, en Integración Social 398,9%, 4 veces, y en el Sector Salud 241,4%, lo que representa 2.4 veces.

El Distrito para mantenerse operando y prestar los servicios a los ciudadanos está requiriendo un gran contingente de contratistas, y no se observa que esto pueda atenuarse en el corto plazo.

En el Cuadro 22 se presenta de manera agregada el número de contratos reportados por las entidades en la rendición de cuenta anual por contratos de prestación de servicios. Se realizaron cerca de 100.000 contratos en cada vigencia entre 2009 y 2013, a excepción de 2012 cuando fue de 76.016, en razón a que en los años de armonización de dos planes de desarrollo, la ejecución es generalmente menor, debido a los ajustes de los proyectos.

La composición muestra que en promedio el 45% de los contratos corresponden a servicios profesionales, la tercera parte se dirigen a servicios asistenciales de salud, una cuarta parte a servicios de apoyo a la gestión y menos de 1% a servicios artísticos.

⁴⁷ (número de contratistas/cargos de planta fija)*100

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Cuadro 22
Contratación por Prestación de Servicios
Número de Contratos reportados en cada vigencia

Tipología	2009	2010	2011	2012	2013
Servicios Profesionales	42.617	53.000	53.148	33.612	40.076
Servicios Artísticos	907	474	213	303	211
Servicios de apoyo a la gestión-administrativos	21.405	24.472	22.856	20.218	24.583
Servicios asistenciales de salud	28.667	39.307	30.750	21.883	33.094
Total	93.596	117.253	106.967	76.016	97.964
Participación porcentual %					
Servicios Profesionales	45,5	45,2	49,7	44,2	40,9
Servicios Artísticos	1,0	0,4	0,2	0,4	0,2
Servicios de apoyo a la gestión-administrativos	22,9	20,9	21,4	26,6	25,1
Servicios asistenciales de salud	30,6	33,5	28,7	28,8	33,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Rendición de Cuenta de las entidades del Distrito-SIVICOF

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

En el valor contratado se observa una tendencia de crecimiento, pasando de 680.668 millones de pesos en 2009 a 1.2 billones en 2013 a pesos constantes (Cuadro 23). El principal aumento se da al final del periodo, especialmente en servicios de salud y de apoyo a la gestión.

Actualmente la mitad de los recursos contratados corresponde a servicios profesionales pero han ido perdiendo participación, la cual han ganado los servicios asistenciales de salud.

Cuadro 23
Contratación por Prestación de Servicios
Valor Contratado en cada vigencia

millones de pesos de 2013

Tipología	2009	2010	2011	2012	2013
Servicios Profesionales	416.510	480.296	521.504	409.320	591.564
Servicios Artísticos	5.362	4.038	4.403	4.579	4.577
Servicios de apoyo a la gestión-administrativos	188.202	176.348	212.737	173.293	292.036
Servicios asistenciales de salud	70.594	109.512	115.225	130.834	290.311
Total	680.668	770.194	853.870	718.026	1.178.489
Participación porcentual %					
Servicios Profesionales	61,2	62,4	61,1	57,0	50,2
Servicios Artísticos	0,8	0,5	0,5	0,6	0,4
Servicios de apoyo a la gestión-administrativos	27,6	22,9	24,9	24,1	24,8
Servicios asistenciales de salud	10,4	14,2	13,5	18,2	24,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Rendición de Cuenta de las entidades del Distrito-SIVICOF

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

La política fijada en el Plan de Desarrollo por la Administración Distrital para ajustar y formalizar las plantas de personal, se propuso hacer énfasis en el sector salud, pero es precisamente en los servicios asistenciales de salud en donde más se incrementó el valor de la contratación en los dos últimos años.

En el Cuadro 24 y la Gráfica 5 se consigna la información reportada por las entidades sobre el valor pagado en cada vigencia, por concepto de prestación de servicios en las vigencias 2012 y 2013, tanto de los contratos en ejecución como de los contratos suscritos en cada una⁴⁸. Se nota un incremento importante entre los dos años, situación que debería ser a la inversa según la política pública distrital.

Cuadro 24
Contratistas por Prestación de Servicios (personas naturales) y Total pagado

millones de pesos de 2013

Nivel Jerárquico	Año 2012			Año 2013			% Variac.
	Número de contratos	Número de contratistas	Total pagado	Número de contratos	Número de contratistas	Total pagado	
Servicios Profesionales	17.042	12.802	253.843	17.922	14.647	316.200	24,6
Servicios Artísticos	134	127	2.770	195	139	2.605	-5,9
Apoyo a la Gestion	31.453	18.774	232.118	37.366	23.508	314.635	35,5
Servicios Asist. Salud	37.496	15.070	186.592	44.182	18.880	287.626	54,1
Otros	2.314	695	15.002	7.433	1.351	25.577	70,5
Total	88.439	47.468	690.325	107.098	58.525	946.643	37,1

Fuente: Información reportada por 61 entidades a la Contraloría de Bogotá. Ver Anexo

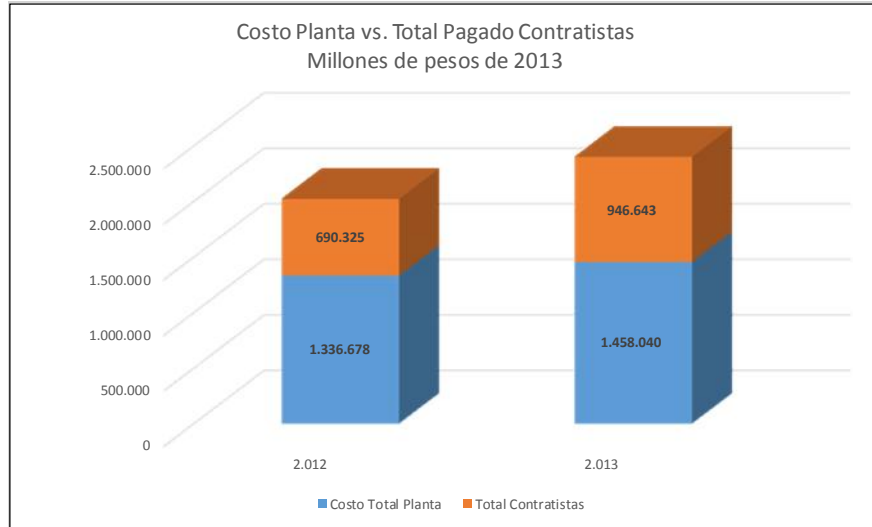
Cálculos: Sudirección de Estudios Económicos y Fiscales

El costo de la planta versus el valor pagado por contratos de prestación, muestra que en 2012 este fue del 66% del costo total y 34% respectivamente, mientras que en 2013 esta relación fue del 61% y 39%. Por tanto, el valor pagado a los contratistas sigue aumentando su peso relativo para el último año de la administración (Gráfica 5).

⁴⁸ El número de contratos difiere entre los cuadros 22 y 24 en razón que en el primero se recoge el número de contratos suscritos en cada vigencia, y en el 24 el valor pagado por los contratos en ejecución que pueden haber sido suscritos en la vigencia anterior o en la presente. Además, no todas las entidades reportaron la información solicitada según la metodología (numeral 3.1).

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Gráfica 5



Fuente: Información reportada por las entidades a la Contraloría de Bogotá. Ver anexos

Cálculos: Sudirección de Estudios Económicos y Fiscales

4. PERSPECTIVAS

En la exposición de motivos de la Ley 909 de 2004, se reconoció que el gran reto pendiente del sistema de empleo público en Colombia, a pesar de todos los intentos legislativos, seguía siendo garantizar que el acceso, permanencia y ascenso a los empleos públicos se hiciera exclusivamente de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad. Con este propósito en la norma se fijan los principios de la función pública, se da autonomía a la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se definieron los procedimientos de selección, inscripción, retiro y evaluación de los funcionarios de carrera.

No obstante, con el Acto Legislativo 01 de 2008, sobre inscripción automática a empleados en provisionalidad sin concurso de méritos, se quería realizar nuevamente un proceso extraordinario de ingreso automático, el cual finalmente fue declarado Inexequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-588 de 2009, debido a que se afectaba el derecho a la igualdad y además, estaba en contravía del principio del mérito, y dejó sin efecto las inscripciones extraordinarias que se hubieran realizado.

Estas controversias jurídicas paralizaron y afectaron los procesos de convocatoria iniciados con la expedición de la Ley 909 de 2004, y despejaron el camino para retomar o iniciar las convocatorias.

Sin embargo, según los analistas del tema subsisten una serie de dificultades para que exista una verdadera carrera administrativa en Colombia. Como lo señala Juan Manuel Ramírez Mora⁴⁹, estas dificultades se originan en factores políticos, normativos, y económico administrativos. Entre estos se resaltan los siguientes:

- Factores políticos: en el desarrollo histórico de la carrera administrativa ha sido recurrente el bajo compromiso político, para hacer efectivo el proceso de profesionalización de la función pública. Por ello, se requiere una real voluntad política para hacer realidad los principios y políticas establecidos.
- Factores normativos: las normas en Colombia siguen privilegiando la estabilidad del funcionario en un empleo, pero no se puede hablar de la existencia de un verdadero sistema de carrera, ya que la forma como se ha concebido en las diversas normas que la han regulado, impiden su esencia

⁴⁹ Ramírez Mora, Juan Manuel. La Carrera Administrativa en Colombia-Análisis y Perspectivas. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá 2011

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

y característica: la movilidad. Es decir, el ofrecimiento de posibilidades reales para que haga carrera y ascienda en virtud de sus méritos, hasta llegar a la cúpula de la administración.

No existe una pirámide de cargos, para que quienes ingresen al servicio público lo hagan en los empleos de base de la carrera, y a partir del mérito y la experiencia se de el ascenso.

- Factores económico administrativos: la rigidez que han impuesto las normas para la gestión pública, para evitar abusos de las autoridades administrativas, limita a los gerentes públicos en materia de recursos humanos a simples formalismos, lejos del compromiso de generar una verdadera gestión del talento humano, que se base en el conocimiento como generador de desarrollo.

Para algunos, ante la crisis del Estado y las crisis fiscales se plantea la necesidad de pasar de la administración y cultura burocrática a la administración y cultura gerencial. Es lo que se ha denominado la Nueva Gerencia Pública –NGP- que implica, “...entre otras cosas, incremento de la flexibilidad, desarrollo de la competencia, mayor responsabilidad ante los ciudadanos, mejor gerencia de recursos humanos, uso de la tecnología informática y fortalecimiento de las funciones de dirección”⁵⁰.

Si bien en Colombia se ha avanzado en este sentido, se señala como riesgo que se privilegie una relación frente al ciudadano como cliente/consumidor, y no como sujeto de derechos y de dignidad.

Por ello, para lograr un equilibrio se plantea que “se hace necesario analizar los logros obtenidos y plantear alternativas de gestión sobre la carrera administrativa, sin desechar la opción de implementar un verdadero sistema burocrático al interior de la administración pública, pero corrigiendo efectivamente las distorsiones que actualmente presenta, con el fin de mejorar la efectividad de las prácticas de las administraciones públicas”⁵¹.

En síntesis, a pesar de los avances normativos en Colombia, quedan grandes retos por abordar para el establecimiento de un sistema de carrera que realmente privilegie el mérito no sólo en concursos de ingreso, sino que permita el ascenso y

⁵⁰ Calderón Hernández, Gregorio. Gerencia del talento humano en el sector público. En: Cuadernos de Administración. Universidad Pontificia Javeriana. Bogotá 2004. Volumen 17, N° 28. Citado en: Ramírez Mora, Juan Manuel Op. Cit.

⁵¹ Ramírez Mora, Juan Manuel Op. Cit.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

tenga en cuenta la experiencia. Esto acompañado de mejores prácticas administrativas y sistemas de información adecuados.

Todo lo cual redundará en el mejoramiento de la administración pública de manera continúa, pero especialmente en el cumplimiento del fin último, que es atender las necesidades de los ciudadanos y privilegiar sus derechos.

CONCLUSIONES

- El proceso de implementación de las normas de carrera y concursos para el ingreso al servicio público ha enfrentado numerosas dificultades a lo largo de la historia de Colombia, desde sus inicios en los años 30 del siglo XX, hasta la expedición de la Constitución de 1991 donde se señaló expresamente que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, y se reafirmó el principio del mérito para su ingreso y ascenso.

Finalmente, se expidió la Ley 909 de 2004 que ordenaba la apertura de los concursos, sin embargo, se promulgó el acto legislativo 01 de 2008 que permitía la inscripción extraordinaria de los provisionales, y luego la sentencia de la corte constitucional C-588 de 2009 que declaró inexecutable el acto legislativo y ordenó que se reanudarán los procesos. Este tipo de controversias frenó y dilató las convocatorias iniciadas.

De igual manera, en materia de contratación también las sentencias expedidas como: C-154 de 197, C-094 de 2003, C-614 de 2009 y C-171 de 2012 han señalado que el contrato estatal de prestación de servicios únicamente puede ser utilizado para la ejecución de labores temporales o que requieran conocimientos especializados. Es decir, el marco jurídico actual conmina a los diferentes órganos de la Administración Pública tanto nacional como distrital a realizar los ajustes necesarios en sus plantas de personal, para que efectivamente las funciones permanentes sean cumplidas por personal que ingrese al servicio público bajo el sistema de carrera.

- La Ley 909 de 2004 señala que debe implementarse un sistema de información administrativa para todos los órganos y ramas del poder público en Colombia el cual debe recoger aspectos institucionales, de gestión de recursos humanos, y presupuestales aplicados a los recursos humanos. Este sistema al cual se le ha denominado Sistema General de Información Administrativa del Sector Público-SIGEP está a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública en Coordinación con el Ministerio de Hacienda, que aún está en desarrollo.

El Sistema General de Información Administrativa-SIGIA con que cuenta el Distrito recibe información de las entidades y el Departamento Administrativo del Servicio Civil consolida información estadística sobre plantas de personal y

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

contratistas pero no está arrojando información sobre los costos asociados a estos.

Adicionalmente, los sistemas tanto presupuestales como contables con que cuenta el Distrito tienen dificultades para tener una visión clara sobre los gastos de personal. El sistema de presupuesto no permite examinar el gasto en recursos humanos, tanto administrativos como operativos, ya que parte de estos se consideran dentro de los proyectos de inversión. Como lo ha señalado la Contraloría en estudios anteriores, en el Distrito requiere que se avance en la adopción de sistemas de clasificación de la ejecución presupuestal económica que complementen los existentes, pero que permitan identificar y separar los gastos operativos y la inversión de capital, dado que los proyectos generalmente agrupan actividades de distinta naturaleza.

En los sistemas contables se encuentran constantes cambios en los criterios de contabilización de los costos de producción, especialmente en los hospitales, que no permiten hacer comparaciones sobre el costo de un determinado servicio a lo largo del tiempo de una vigencia a otra, ni hacer comparaciones entre hospitales, y por tanto, tampoco hacer seguimiento al componente de mano de obra involucrado.

Por tanto, se requiere el establecimiento de un verdadero sistema de información que maneje tanto el componente estadístico como de costos de los recursos humanos en el Distrito, que permitan distinguir el movimiento y los costos por áreas, niveles jerárquicos y tipos de vinculación.

- En el Plan de Desarrollo “*Bogotá Humana*” se formuló una política dignificación del empleo público a partir de ajustar y formalizar las plantas de personal del nivel central y descentralizado, en el entendido que se reconoce que existen contratos que tienen por objeto temas misionales de las entidades que son de carácter recurrente y deben ser ejercidos por funcionarios de planta.

El objetivo de formalizar en el 100% de las Entidades Públicas Distritales el empleo público, con los estudios técnicos requeridos y las escalas salariales ajustadas para el cumplimiento de la Gestión para el horizonte del Plan 2012-2016. A 31 de diciembre de 2013, se informa de 1.981 cargos permanentes creados en los dos últimos años, que equivalen al 8,5% del total de la planta fija (empleados públicos y trabajadores oficiales) al final de dicha vigencia, y los aprobados con concepto favorable 4.276 cargos, que significarían una

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

ampliación del 18%, pero debe surtir todo el proceso de convocatoria y selección.

- La evaluación realizada al comportamiento del empleo público en el periodo 2009-2013 muestra que el número de personas que prestan servicios en el sector público creció en este lapso el 20%. Pero, mientras las plantas de personal de empleados públicos y trabajadores han crecido muy poco durante el periodo analizado apenas 7,6% y 2,2% respectivamente (23,8% de participación en 2013), la categoría de los contratistas, es la que muestra una mayor dinámica con 44,5% de aumento en 2013, frente a 2009, y también tiene la mayor participación con el 39%.

Este comportamiento se refleja en los gastos de personal (planta fija y temporal), las cifras consolidadas para el Distrito muestran un incremento del 7,9% en términos reales para el periodo, lo cual puede considerarse moderado.

Pero el valor contratado en prestación de servicios se ha ido incrementando, especialmente durante 2013 frente a los años anteriores. Si se compara el valor contratado frente al total de la nómina pasó de representar el 21,3% en 2009 a 38,2% en 2013, y si se compara con la nómina de planta fija y temporal (excluyendo docentes) pasa de 34,9% a 62,6%.

Es decir, que en el Distrito mientras por un lado se hacen esfuerzos para realizar los estudios técnicos y ajustar las plantas de personal, por el otro la contratación por prestación de servicios se incrementa. El número de contratistas reportados a 31 de diciembre de 2013 representa 164% frente a planta fija, es decir, los contratistas sobrepasan en 64% a la planta fija, lo cual no está acorde con la política fijada por la Administración.

Por otra parte, el uso de las plantas temporales permitió incrementar el número de funcionarios en las entidades, y en 2013 equivalen a 14,8% frente a la planta fija. Sin embargo, en su mayoría lo están utilizando las entidades que tradicionalmente tenían supernumerarios. Por tanto, esta figura más que temporal, se puede convertir en una necesidad permanente.

- En general, puede concluirse que el proceso de ajuste al que se comprometió la Administración del Distrito hasta ahora comienza, y no pueden esperarse grandes cambios en el corto plazo. El comportamiento de la contratación por prestación de servicios sigue siendo un riesgo para el Distrito, no sólo por las

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

posibles demandas que surjan en aplicación de la jurisprudencia vigente, sino por la dependencia en la operación de las entidades de los contratistas que superan a los funcionarios de planta fija, lo afecta la gestión debido a la inestabilidad de estos.

BIBLIOGRAFÍA

- Comisión Nacional del Servicio Civil y Escuela Superior de Administración Pública. Compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa. Bogotá 2011.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Modernización de Entidades Públicas. Bogotá, D.C., Junio de 2012.
- DANE. Principales indicadores del mercado laboral, diciembre de 2013. Bogotá. Enero de 2014.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Estadísticas de Plantas de Personal 2009-2013, reportadas por las entidades.
- González García, Emilio. La Carrera Administrativa en la modernización estatal. En: Revista Administración y Desarrollo. Escuela Superior de Administración Pública. 2004 No. 42.
- González Rodríguez, Efrén. Situación del Régimen de Carrera Administrativa en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Revista Prolegómenos, Derechos y Valores. Volumen XIII No. 25 Enero-Junio de 2010
- Iacoviello, M. y Iturburu, M. Empleo público en América Latina. Proyecto: DataGov Stand Alone Budget - (RG-K1111).
- Maldonado Gomez, Tomás. La noción de servicio público a partir de la concepción del Estado Social de Derecho. Universidad del Norte. Revista Actualidad Jurídica. 2010.
- Mascott Sánchez, María de los Ángeles. Sistemas de Servicio Civil una comparación internacional. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública- CESOP. Cámara de Diputados de México.
- Perry Becke, Theo Toonen (eds), *Civil Service Systems in Comparative Perspective*, Indiana University Press, Bloomington, 1996. Citado por: Mascota Sánchez, María de los Ángeles. Op. Cit.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

- Ramírez Mora, Juan Manuel. La Carrera Administrativa en Colombia-Análisis y Perspectivas. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá 2011.
- Secretaría Distrital de Educación. Oficina Asesora de Planeación. Grupo de Análisis y Estadística. Caracterización del Sector Educativo Año 2013. Mayo de 2014.
- Secretaría Distrital de Planeación. Sistema de Seguimiento al Plan de Desarrollo- SEGPLAN-. Plan de Desarrollo Bogotá Humana. Plan de Acción 2012-2016. Componente de inversión por entidad Diciembre 31 de 2013.
- Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Oficina de Evaluación docente. Boletín informativo No. 1 de 2013.

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

ANEXOS

ANEXO 1. PLANTA DE PERSONAL EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES EN LAS ENTIDADES DEL DISTRITO

SECTORES	2009			2010			2011			2012			2013		
	Empleados	Trabajofi	Total	Empleados	Trabajofi	Total	Empleados	Trabajofi	Total	Empleados	Trabajofi	Total	Empleados	Trabajofi	Total
GESTION PUBLICA															
SECRETARIA GENERAL	337	0	337	337	0	337	337	0	337	344	0	344	344	0	344
D.A. SERVICIO CIVIL DISTRITAL	42	0	42	43	0	43	43	0	43	43	0	43	43	0	43
SUBTOTAL	379	0	379	380	0	380	380	0	380	387	0	387	387	0	387
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA															
SECRETARIA DE GOBIERNO	1.242	0	1.242	1.242	0	1.242	1.311	0	1.311	1.311	0	1.311	1.311	0	1.311
D. A. DE LA DEFENSORIA DEL ESPACIO PUBLICO	84	0	84	84	0	84	84	0	84	84	0	84	84	0	84
INST. LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL	108	0	108	108	0	108	108	0	108	108	0	108	108	0	108
FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD	27	0	27	27	0	27	27	0	27	27	0	27	27	0	27
EMERGENCIAS - FOPAE	0	0	0	0	0	0	30	0	30	30	0	30	30	0	30
UNID. ESP CUERPO DE BOMBEROS DE BOGOTA	506	0	506	506	0	506	763	0	763	763	0	763	763	0	763
SUBTOTAL	1.967	0	1.967	1.967	0	1.967	2.323	0	2.323	2.323	0	2.323	2.323	0	2.323
HACIENDA															
SECRETARIA DE HACIENDA	741	0	741	741	0	741	739	0	739	738	0	738	737	0	737
UNID. ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	236	0	236	236	0	236	238	0	238	438	0	438	438	0	438
PENSIONES - FONCEP	80	0	80	80	0	80	80	0	80	80	0	80	80	0	80
LOTERIA DE BOGOTA	5	50	55	5	50	55	5	50	55	5	50	55	5	50	55
SUBTOTAL	1.062	50	1.112	1.062	50	1.112	1.062	50	1.112	1.261	50	1.311	1.260	50	1.310
PLANEACION															
SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACION	270	0	270	270	0	270	270	0	270	270	0	270	512	0	512
SUBTOTAL	270	0	270	270	0	270	270	0	270	270	0	270	512	0	512
DESARROLLO ECONOMICO															
SECRET. DE DESARROLLO ECONOMICO	59	0	59	59	0	59	64	0	64	64	0	64	64	0	64
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	16	0	16	16	0	16	30	0	30	30	0	30	30	0	30
INSTIT. PARA LA ECONOMIA SOCIAL - IPES	26	0	26	26	0	26	96	0	96	96	0	96	96	0	96
SUBTOTAL	101	0	101	101	0	101	190	0	190	190	0	190	190	0	190
EDUCACION															
SECRETARIA DE EDUCACION	2.480	0	2.480	2.480	0	2.480	2.480	0	2.480	2.480	0	2.480	2.472	0	2.472
IDEP	35	0	35	37	0	37	37	0	37	37	0	37	37	0	37
UNIV. DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS	247	106	353	247	106	353	254	60	314	254	60	314	254	60	314
SUBTOTAL	2.762	106	2.868	2.764	106	2.870	2.771	60	2.831	2.771	60	2.831	2.763	60	2.823
SALUD															
SECRETARIA DE SALUD	400	0	400	400	0	400	401	0	401	401	0	401	400	0	400
HOSPITALES DE TERCER NIVEL	2.224	391	2.615	2.223	391	2.614	2.212	392	2.604	2.212	392	2.604	2.212	349	2.561
H. LA VICTORIA	319	22	341	319	22	341	320	22	342	320	22	342	320	22	342
H. SANTA CLARA	357	105	462	357	105	462	356	106	462	356	106	462	356	63	419
H. EL TUNAL	252	73	325	252	73	325	252	73	325	252	73	325	252	73	325
H. SIMON BOLIVAR	671	120	791	671	120	791	671	120	791	671	120	791	671	120	791
H. OCCIDENTE DE KENNEDY	625	71	696	624	71	695	613	71	684	613	71	684	613	71	684
HOSPITALES DE SEGUNDO NIVEL	1.822	192	2.014	1.824	190	2.014	1.829	188	2.017	1.830	178	2.008	1.829	178	2.007
H. DE BOSA	172	34	206	172	34	206	172	34	206	172	34	206	172	34	206
H. CENTRO ORIENTE	262	20	282	262	20	282	267	20	287	267	10	277	267	10	277
H. ENGATIVA E.S.E.	479	52	531	479	52	531	479	52	531	479	52	531	479	52	531
H. SAN BLAS	343	22	365	345	20	365	345	20	365	346	20	366	345	20	365
H. FONTIBON E.S.E.	248	25	273	248	25	273	248	25	273	248	25	273	248	25	273
H. MEISSEN	117	24	141	117	24	141	117	24	141	117	24	141	117	24	141
H. TUNJUELITO E.S.E.	201	15	216	201	15	216	201	13	214	201	13	214	201	13	214
HOSPITALES DE PRIMER NIVEL	1.725	153	1.878	1.725	153	1.878	1.732	137	1.869	1.732	133	1.865	1.730	147	1.877
H. DEL SUR E.S.E.	395	18	413	395	18	413	395	18	413	395	18	413	395	18	413
H. PABLO VI - BUSA	112	16	128	112	16	128	112	16	128	112	16	128	112	16	128

continúa

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Continuación Anexo 1 Plantas de Personal

SECTORES	2009			2010			2011			2012			2013		
	Empleados	Trabajofi	Total	Empleados	Trabajofi	Total	Empleados	Trabajofi	Total	Empleados	Trabajofi	Total	Empleados	Trabajofi	Total
H. DE USME	172	38	210	172	38	210	172	38	210	172	38	210	172	38	210
H. SUBA	171	34	205	171	34	205	171	23	194	171	20	191	171	34	205
H. CHAPINERO E.S.E.	149	4	153	149	4	153	149	4	153	149	4	153	149	4	153
H. DE NAZARETH	22	4	26	22	4	26	22	4	26	22	4	26	22	4	26
H. RAFAEL URIBE URIBE	219	6	225	219	6	225	220	4	224	220	4	224	220	4	224
H. SAN CRISTOBAL	144	5	149	144	5	149	144	5	149	144	4	148	144	4	148
H. USAQUEN	132	15	147	132	15	147	133	12	145	133	12	145	133	12	145
H. VISTA HERMOSA	209	13	222	209	13	222	214	13	227	214	13	227	212	13	225
SUBTOTAL	6.171	736	6.907	6.172	734	6.906	6.174	717	6.891	6.175	703	6.878	6.171	674	6.845
INTEGRACION SOCIAL															
SECRETARIA DE INTEGRACION SOCIAL	1.996	0	1.996	1.996	0	1.996	1.996	0	1.996	1.996	0	1.996	2.006	0	2.006
IDIPRON	203	0	203	203	0	203	203	0	203	204	0	204	204	0	204
SUBTOTAL	2.199	0	2.199	2.199	0	2.199	2.199	0	2.199	2.200	0	2.200	2.210	0	2.210
CULTURA, RECREACION Y DEPORTE															
SECRET. DE CULTURA, RECREACION Y DEPORTE	93	0	93	93	0	93	93	0	93	93	0	93	94	0	94
INS. DTAL. RECREACION Y EL DEPORTE	256	7	263	256	7	263	258	17	275	258	16	274	258	14	272
INS. DTAL. DE LAS ARTES IDARTES	0	0	0	0	0	0	57	0	57	57	0	57	57	0	57
ORQUESTA FILARMONICA DE BOGOTA	44	97	141	44	97	141	43	97	140	43	97	140	43	97	140
INSTI. DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL - IDPC	23	0	23	26	0	26	26	0	26	26	0	26	26	0	26
F. GILBERTO ALZATE AVENDANO	26	0	26	26	0	26	27	0	27	27	0	27	27	0	27
CANAL CAPITAL	6	24	30	6	24	30	6	24	30	6	24	30	6	24	30
SUBTOTAL	448	128	576	451	128	579	510	138	648	510	137	647	511	135	646
AMBIENTE															
SECRETARIA DISTRITAL DEL AMBIENTE	142	0	142	142	0	142	142	0	142	142	0	142	142	0	142
JARDIN B. JOSE CELESTINO MUTIS	56	0	56	56	0	56	56	0	56	56	0	56	56	0	56
SUBTOTAL	198	0	198	198	0	198	198	0	198	198	0	198	198	0	198
MOVILIDAD															
SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	285	0	285	286	0	286	290	0	290	290	0	290	291	0	291
U. ADMIN. ESP. DE REHAB. Y MANTENIMIENTO VIAL	75	106	181	75	106	181	80	106	186	81	128	209	81	128	209
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	466	0	466	462	0	462	462	0	462	462	0	462	462	0	462
TRANSMILENIO	16	264	280	16	264	280	18	405	423	18	405	423	18	405	423
SUBTOTAL	842	370	1.212	839	370	1.209	850	511	1.361	851	533	1.384	852	533	1.385
HABITAT															
SECRETARIA DISTRITAL DEL HABITAT	45	0	45	45	0	45	45	0	45	45	0	45	45	0	45
METROVIVIENDA	12	29	41	12	29	41	12	29	41	12	29	41	12	29	41
EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO	76	1.823	1.899	76	1.823	1.899	73	1.830	1.903	75	1.827	1.902	73	1.834	1.907
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	58	10	68	58	10	68	63	8	71	60	8	68	60	8	68
EMPRESA DE RENOVACION URBANA	6	14	20	10	14	24	10	14	24	10	15	25	10	14	24
UNID. ESPECIAL DE SERVICIOS PUBLICOS - UAESP	40	0	40	40	0	40	40	0	40	160	0	160	160	0	160
SUBTOTAL	237	1.876	2.113	241	1.876	2.117	243	1.881	2.124	362	1.879	2.241	360	1.885	2.245
MUJER															
SECRETARIA DE LA MUJER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95	0	95
SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95	0	95
SECTOR CONTROL Y CONCEJO															
CONCEJO DE BOGOTA D.C.	91	0	91	91	0	91	91	0	91	163	0	163	172	0	172
CONTRALORIA DISTRITAL	873	0	873	873	0	873	873	0	873	873	0	873	976	0	976
PERSONERIA DE BOGOTA, D.C.	858	0	858	858	0	858	858	0	858	858	0	858	893	0	893
VEEDURIA DISTRITAL	74	0	74	74	0	74	74	0	74	75	0	75	74	0	74
SUBTOTAL	1.896	0	1.896	1.896	0	1.896	1.896	0	1.896	1.969	0	1.969	2.115	0	2.115
TOTALES DISTRITALES	18.532	3.266	21.798	18.540	3.264	21.804	19.066	3.357	22.423	19.467	3.362	22.829	19.947	3.337	23.284

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil. Según lo reportado por las Entidades al Sistema General de Información Administrativa - SIGIA

Nota: no se incluyen en esta clasificación los docentes del Distrito en la Secretaría de Educación y la Universidad Distrital, y los funcionarios de las Unidades de apoyo del Concejo de Bogotá

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

ANEXO 2. FUNCIONARIOS SUPERNUMERARIOS Y TEMPORALES

SECTORES	2009		2010		2011		2012		2013	
	supernum	temporales	supernum	temporales	supernum	temporales	supernum	temporales	supernum	temporales
GESTION PUBLICA										
SECRETARIA GENERAL	270		436		445		492	0		822
D.A. SERVICIO CIVIL DISTRITAL	20		23		24		21	8		40
SUBTOTAL	290		459		469		513	8		862
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA										
SECRETARIA DE GOBIERNO	0		0		0		0	0		0
D. A. DE LA DEFENSORIA DEL ESPACIO PUBLICO	0		0		1		0	0		0
INSTITUTO DE LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL	0		0		0		0	0		0
FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD	0		0		0		0	0		0
FONDO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS - FOPAE	0		0		0		0	0		0
UNIDAD ADMIVA ESP CUERPO DE BOMBEROS DE BOGOTA	0		0		0		0	0		0
SUBTOTAL	0		0		1		0	0		0
HACIENDA										
SECRETARIA DE HACIENDA	556		514		662		642	0		791
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	186		164		159		0	0		20
FDO. DE PRESTACIONES ECONOMICAS, CESANTIAS Y PENSIONES - FONCEP	90		94		96		97	0		97
LOTERIA DE BOGOTA	44		41		42		0	0		0
SUBTOTAL	876		813		959		739	0		908
PLANEACION										
SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACION	392		351		312		323	0		80
SUBTOTAL	392		351		312		323	0		80
DESARROLLO ECONOMICO										
SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONOMICO	21		20		23		0	0		0
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	2		0		0		0	0		0
INSTIT. PARA LA ECONOMIA SOCIAL - IPES	0		0		0		0	0		104
SUBTOTAL	23		20		23		0	0		104
EDUCACION										
SECRETARIA DE EDUCACION	0		0		0		0	0		0
IDEP	0		0		2		0	0		0
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS	0		0		0		0	0		0
SUBTOTAL	0		0		2		0	0		0
SALUD										
SECRETARIA DE SALUD	0		0		0		0	0		0
HOSPITALES DE TERCER NIVEL										
H. LA VICTORIA	0		0		0		0	0		0
H. SANTA CLARA	0		0		0		0	0		0
H. EL TUNAL	0		0		0		0	0		0
H. SIMON BOLIVAR	0		0		0		0	0		0
H. OCCIDENTE DE KENNEDY	0		0		0		0	0		0
HOSPITALES DE SEGUNDO NIVEL										
H. DE BOSA	10		0		34		0	28		18
H. CENTRO ORIENTE	0		0		25		0	0		0
H. ENGATIVA E.S.E.	0		0		0		0	0		0
H. SAN BLAS	0		0		0		0	11		1
H. FONTIBON E.S.E.	0		0		0		0	0		0
H. MEISSEN	0		0		0		0	11		11
H. TUNJUELITO E.S.E.	10		0		9		0	6		6
HOSPITALES DE PRIMER NIVEL										
H. DEL SUR E.S.E.	23		23		23		0	337		169
H. DEL SUR E.S.E.	0		0		0		0	26		0
H. PABLO VI - BUSA	23		23		23		0	149		149

continúa

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Continuación Anexo 2. Supernumerarios y Temporales

SECTORES	2009 supernum	2010 supernum	2011 supernum	2012 supernum temporales	2013 temporales
H. DE USME	0	0	0	0	0
H. SUBA	0	0	0	0	65
H. CHAPINERO E.S.E.	0	0	0	0	8
H. DE NAZARETH	0	0	0	0	0
H. RAFAEL URIBE URIBE	0	0	0	0	21
H. SAN CRISTOBAL	0	0	0	0	28
H. USAQUEN	0	0	0	0	19
H. VISTA HERMOSA	0	0	0	0	21
SUBTOTAL	33	23	57	0	365
INTEGRACION SOCIAL					
SECRETARIA DE INTEGRACION SOCIAL	0	0	0	0	0
IDIPRON	0	0	0	0	246
SUBTOTAL	0	0	0	0	246
CULTURA, RECREACION Y DEPORTE					
SECRETARIA DE CULTURA, RECREACION Y DEPORTE	0	0	0	0	144
INS. DTAL.RECREACION Y EL DEPORTE	0	0	0	0	109
INS. DTAL. DE LAS ARTES IDARTES	na	na	0	0	115
ORQUESTA FILARMONICA DE BOGOTA	0	0	0	0	39
INSTI. DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL - IDPC	20	20	18	18	36
F. GILBERTO ALZATE AVENDANO	0	0	0	0	16
CANAL CAPITAL	0	0	0	0	0
SUBTOTAL	20	20	18	18	459
AMBIENTE					
SECRETARIA DISTRITAL DEL AMBIENTE	0	0	0	0	0
JARDIN B. JOSE CELESTINO MUTIS	0	0	0	0	0
SUBTOTAL	0	0	0	0	0
MOVILIDAD					
SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	17	16	17	18	0
U. ADMIN. ESP. DE REHABILITACION Y MANTENIMIENTO VIAL	0	0	0	0	0
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	0	0	0	0	0
TRANSMILENIO	0	0	0	0	0
SUBTOTAL	17	16	17	18	0
HABITAT					
SECRETARIA DISTRITAL DEL HABITAT	6	8	282	0	283
METROVIVIENDA	0	0	0	0	0
EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO	0	0	0	0	0
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	0	0	0	0	0
EMPRESA DE RENOVACION URBANA	0	0	0	0	0
UNIDAD ADTIVA. ESPECIAL DE SERVICIOS PUBLICOS - UAESP	0	0	36	0	0
SUBTOTAL	6	8	318	0	283
MUJER					
SECRETARIA DE LA MUJER	na	na	na	na	na
SUBTOTAL	0	0	0	0	0
SECTOR CONTROL Y CONCEJO					
CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	84	72	81	0	0
CONTRALORIA DISTRITAL	0	0	0	0	0
PERSONERIA DE BOGOTÁ, D.C.	0	0	0	0	0
VEEDURIA DISTRITAL	0	0	0	0	0
SUBTOTAL	84	72	81	0	0
TOTALES DISTRITALES	1.741	1.782	2.257	1.611	656
TOTAL	1.741	1.782	2.257	1.611	3.438

Fuentes: Información Reportada en SIMIOF 2009-2011 e información reportada en SIGIA 2012-2013 a 31 de diciembre de cada vigencia

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

ANEXO 3. NÚMERO DE CONTRATISTAS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS

SECTORES	2009	2010	2011	2012	2013	variación 2009-2013	Partic % 2013
GESTIÓN PÚBLICA							
SECRETARIA GENERAL	345	149	77	97	175	-49,3	0,5
D.A. SERVICIO CIVIL DISTRITAL	7	28	16	6	14	100,0	0,0
SUBTOTAL	352	177	93	103	189	-46,3	0,5
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA							
SECRETARIA DE GOBIERNO	914	583	582	833	729	-20,2	1,9
D. A. DE LA DEFENSORIA DEL ESPACIO PUBLICO	176	62	70	191	127	-27,8	0,3
INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL	348	355	56	491	70	-79,9	0,2
FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD	447	567	557	532	562	25,7	1,5
FONDO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS - FOPAE*		270	298	275	299	10,7	0,8
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO DE BOMBEROS DE BOGOTÁ	159	182	226	228	236	48,4	0,6
SUBTOTAL	2.044	2.019	1.789	2.550	2.023	-1,0	5,3
HACIENDA							
SECRETARIA DE HACIENDA	394	296	238	198	101	-74,4	0,3
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	224	256	268	279	148	-33,9	0,4
FDO. DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES - FONCEP	165	100	105	8	9	-94,5	0,0
LOTERIA DE BOGOTA	3	2	7	17	12	300,0	0,0
SUBTOTAL	786	654	618	502	270	-65,6	0,7
PLANEACIÓN							
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACION	147	143	101	114	65	-55,8	0,2
SUBTOTAL	147	143	101	114	65	-55,8	0,2
DESARROLLO ECONÓMICO							
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	145	130	248	313	96	-33,8	0,3
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	94	43	167	101	81	-13,8	0,2
INSTIT. PARA LA ECONOMÍA SOCIAL - IPES	393	1.715	1.123	1.201	146	-62,8	0,4
SUBTOTAL	632	1.888	1.538	1.615	323	-48,9	0,8
EDUCACIÓN							
SECRETARIA DE EDUCACION	1.295	661	1.474	160	2.240	73,0	5,9
IDEP	42	19	8	55	49	16,7	0,1
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS	608	542	126	36	64	-89,5	0,2
SUBTOTAL	1.945	1.222	1.608	251	2.353	21,0	6,1
SALUD							
SECRETARIA DE SALUD	921	1.160	1.223	1.368	1.431	55,4	3,7
HOSPITALES DE TERCER NIVEL	3.219	4.063	1.627	3.507	3.721	15,6	9,7
H. LA VICTORIA*	0	641	0	742	784	22,3	2,0
H. SANTA CLARA	916	909	909	978	1.076	17,5	2,8
H. EL TUNAL	880	1.017	51	919	904	2,7	2,4
H. SIMON BOLIVAR	606	738	0	751	829	36,8	2,2
H. OCCIDENTE DE KENNEDY	817	758	667	117	128	-84,3	0,3
HOSPITALES DE SEGUNDO NIVEL	3.151	3.135	3.934	3.595	4.709	49,4	12,3
H. DE BOSA	227	230	192	219	228	0,4	0,6
H. CENTRO ORIENTE	450	428	341	69	687	52,7	1,8
H. ENGATIVA E.S.E.	1.086	832	744	696	856	-21,2	2,2
H. SAN BLAS	309	356	365	261	299	-3,2	0,8
H. FONTIBON E.S.E.	524	528	0	638	764	45,8	2,0
H. MEISSEN*	0	189	1.725	1.134	1.173	520,6	3,1
H. TUNJUELITO E.S.E.	555	572	567	578	702	26,5	1,8
HOSPITALES DE PRIMER NIVEL	3.949	6.470	6.142	7.148	6.661	68,7	17,4
H. DEL SUR E.S.E.	18	1.028	1.030	776	102	466,7	0,3
H. PABLO VI - BOSA	897	1.009	76	1.286	1.612	79,7	4,2

continua

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Continuación Anexo 3. Contratistas

SECTORES	2009	2010	2011	2012	2013	variación 2009-2013	Partic % 2013
H. DE USME	963	694	0	797	1.140	18,4	3,0
H. SUBA	4	1.316	1.448	1.529	12	200,0	0,0
H. CHAPINERO E.S.E.	490	468	272	304	152	-69,0	0,4
H. DE NAZARETH	169	157	161	153	49	-71,0	0,1
H. RAFAEL URIBE URIBE	2	371	404	590	798	39800,0	2,1
H. SAN CRISTOBAL	530	385	1.434	425	710	34,0	1,9
H. USAQUEN	7	388	389	463	642	9071,4	1,7
H. VISTA HERMOSA	869	654	928	825	1.444	66,2	3,8
SUBTOTAL	11.240	14.828	12.926	15.618	16.522	47,0	43,2
INTEGRACIÓN SOCIAL							
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	2.846	2.750	4.188	4.268	8.032	182,2	21,0
IDIPRON*	0	1.318	1.217	1.169	783	-40,6	2,0
SUBTOTAL	2.846	4.068	5.405	5.437	8.815	209,7	23,0
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE							
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	282	48	86	10	20	-92,9	0,1
INS. DTAL.RECREACION Y EL DEPORTE	1.051	1.262	1.135	1.222	1.247	18,6	3,3
INS. DTAL. DE LAS ARTES IDARTES	0	0	6	4	686		1,8
ORQUESTA FILARMONICA DE BOGOTA	89	122	73	71	72	-19,1	0,2
INSTI. DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL - IDPC	51	41	45	54	96	88,2	0,3
F. GILBERTO ALZATE AVENDAÑO	29	44	15	3	9	-69,0	0,0
CANAL CAPITAL	164	236	212	255	362	120,7	0,9
SUBTOTAL	1.666	1.753	1.572	1.619	2.492	49,6	6,5
AMBIENTE							
SECRETARÍA DISTRITAL DEL AMBIENTE	905	975	930	8	1.012	11,8	2,6
JARDIN B. JOSE CELESTINO MUTIS	760	163	0	608	706	-7,1	1,8
SUBTOTAL	1.665	1.138	930	616	1.718	3,2	4,5
MOVILIDAD							
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	1.145	1.271	1.158	1.113	1.011	-11,7	2,6
U. ADMIN. ESP. DE REHABILITACION Y MANTENIMIENTO VIAL*	0	107	85	54	31	-71,0	0,1
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	782	911	777	896	832	6,4	2,2
TRANSMILENIO	95	97	186	209	188	97,9	0,5
FONDATT	85					-100,0	0,0
SUBTOTAL	2.107	2.386	2.206	2.272	2.062	-2,1	5,4
HABITAT							
SECRETARÍA DISTRITAL DEL HABITAT	333	379	78	85	144	-56,8	0,4
METROVIVIENDA	78	78	68	64	64	-17,9	0,2
EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO*	0	253	0	307	295	16,6	0,8
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	329	328	341	206	82	-75,1	0,2
EMPRESA DE RENOVACIÓN URBANA	50	62	61	67	72	44,0	0,2
UNIDAD ADTIVA. ESPECIAL DE SERVICIOS PUBLICOS - UAESP	182	323	235	197	191	4,9	0,5
SUBTOTAL	972	1.423	783	926	848	-12,8	2,2
MUJER							
SECRETARÍA DE LA MUJER	0	0	0	0	174		0,5
SUBTOTAL	0	0	0	0	174		0,5
SECTOR CONTROL Y CONCEJO							
CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	13	8	0	5	15	15,4	0,0
CONTRALORIA DISTRITAL	12	4	2	2	3	-75,0	0,0
PERSONERIA DE BOGOTÁ, D.C.	20	38	26	74	232	1060,0	0,6
VEEDURIA DISTRITAL	53	71	28	78	178	235,8	0,5
SUBTOTAL	98	121	56	159	428	336,7	1,1
TOTALES DISTRITALES	26.500	31.820	29.625	31.782	38.282	44,5	100,0

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil. Según lo reportado por las Entidades al Sistema General de Información Administrativa - SIGIA a 31 de Diciembre de cada vigencia

* En estos casos se calculó la variación entre 2010 y 2013

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

ANEXO 5. INDICADORES DE SUPERNUMERARIOS, TEMPORALES Y CONTRATISTAS FRENTE A PLANTA FIJA

SECTORES	2009		2010		2011		2012		2013		Porcentual
	supern/fija	contra/fija	supern/fija	contra/fija	supern/fija	contra/fija	sup y tem/fija	contra/fija	temp/fija	contra/fija	
GESTION PUBLICA											
SECRETARIA GENERAL	80,1	102,4	129,4	44,2	132,0	22,8	143,0	28,2	239,0	50,9	
D.A. SERVICIO CIVIL DISTRITAL	47,6	16,7	53,5	65,1	55,8	37,2	67,4	14,0	93,0	32,6	
SUBTOTAL	76,5	92,9	120,8	46,6	123,4	24,5	134,6	26,6	222,7	48,8	
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA											
SECRETARIA DE GOBIERNO	0,0	73,6	0,0	46,9	0,0	44,4	0,0	63,5	0,0	55,6	
D. A. DE LA DEFENSORIA DEL ESPACIO PUBLICO	0,0	209,5	0,0	73,8	1,2	83,3	0,0	227,4	0,0	151,2	
INST. LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL	0,0	322,2	0,0	328,7	0,0	51,9	0,0	454,6	0,0	64,8	
FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD	0,0	1.655,6	0,0	2.100,0	0,0	2.063,0	0,0	1.970,4	0,0	2.081,5	
FONDO PREV. Y ATENCION DE EMERGENCIAS	0,0	na	0,0	na	0,0	993,3	0,0	916,7	0,0	996,7	
UNIDAD CUERPO DE BOMBEROS DE BOGOTA	0,0	31,4	0,0	36,0	0,0	29,6	0,0	29,9	0,0	30,9	
SUBTOTAL	0,0	103,9	0,0	102,6	0,0	77,0	0,0	109,8	0,0	87,1	
HACIENDA											
SECRETARIA DE HACIENDA	75,0	53,2	69,4	39,9	89,6	32,2	87,0	26,8	107,3	13,7	
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	78,8	94,9	69,5	108,5	66,8	112,6	0,0	63,7	4,6	33,8	
PENSIONES - FONCEP	112,5	206,3	117,5	125,0	120,0	131,3	121,3	10,0	121,3	11,3	
LOTERIA DE BOGOTA	80,0	5,5	74,5	3,6	76,4	12,7	0,0	30,9	0,0	21,8	
SUBTOTAL	78,8	70,7	73,1	58,8	86,2	55,6	56,4	38,3	69,3	20,6	
PLANEACION											
SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACION	145,2	54,4	130,0	53,0	115,6	37,4	119,6	42,2	15,6	12,7	
SUBTOTAL	145,2	54,4	130,0	53,0	115,6	37,4	119,6	42,2	15,6	12,7	
DESARROLLO ECONOMICO											
SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONOMICO	35,6	245,8	33,9	220,3	35,9	387,5	0,0	489,1	0,0	150,0	
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	12,5	587,5	0,0	268,8	0,0	556,7	0,0	336,7	0,0	270,0	
INSTIT. PARA LA ECONOMIA SOCIAL - IPES	0,0	1.511,5	0,0	6.596,2	0,0	1.169,8	0,0	1.251,0	108,3	152,1	
SUBTOTAL	22,8	625,7	19,8	1.869,3	12,1	809,5	0,0	850,0	54,7	170,0	
EDUCACION											
SECRETARIA DE EDUCACION	0,0	52,2	0,0	26,7	0,0	59,4	0,0	6,5	0,0	90,6	
IDEP	0,0	120,0	0,0	51,4	5,4	21,6	0,0	148,6	0,0	132,4	
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS	0,0	172,2	0,0	153,5	0,0	40,1	0,0	11,5	0,0	20,4	
SUBTOTAL	0,0	67,8	0,0	42,6	0,1	56,8	0,0	8,9	0,0	83,4	
SALUD											
SECRETARIA DE SALUD	0,0	230,3	0,0	290,0	0,0	305,0	0,0	341,1	0,0	357,8	
HOSPITALES DE TERCER NIVEL											
H. LA VICTORIA	0,0	123,1	0,0	155,4	0,0	62,5	0,0	134,7	0,0	145,3	
H. SANTA CLARA	0,0	0,0	0,0	188,0	0,0	0,0	0,0	217,0	0,0	229,2	
H. EL TUNAL	0,0	198,3	0,0	196,8	0,0	196,8	0,0	211,7	0,0	256,8	
H. SIMON BOLIVAR	0,0	270,8	0,0	312,9	0,0	15,7	0,0	282,8	0,0	278,2	
H. OCCIDENTE DE KENNEDY	0,0	76,6	0,0	93,3	0,0	0,0	0,0	94,9	0,0	104,8	
HOSPITALES DE SEGUNDO NIVEL											
H. DE BOSA	0,0	117,4	0,0	109,1	0,0	97,5	0,0	17,1	0,0	18,7	
H. CENTRO ORIENTE	0,5	156,5	0,0	155,7	1,7	195,0	1,4	179,0	0,9	234,6	
H. ENGATIVA E.S.E.	0,0	110,2	0,0	111,7	12,1	93,2	0,0	106,3	0,0	110,7	
H. SAN BLAS	0,0	159,6	0,0	151,8	0,0	118,8	0,0	24,9	0,0	248,0	
H. FONTIBON E.S.E.	0,0	204,5	0,0	156,7	0,0	140,1	2,1	131,1	0,2	161,2	
H. MEISSEN	0,0	84,7	0,0	97,5	0,0	100,0	0,0	71,3	0,0	81,9	
H. TUNJUELITO E.S.E.	0,0	191,9	0,0	193,4	0,0	0,0	4,0	233,7	4,0	279,9	
H. DEL SUR E.S.E.	0,0	0,0	0,0	134,0	0,0	1.223,4	0,0	804,3	0,0	831,9	
H. DEL SUR E.S.E.	4,6	256,9	0,0	264,8	4,2	265,0	2,8	270,1	2,8	328,0	
HOSPITALES DE PRIMER NIVEL											
H. DEL SUR E.S.E.	1,2	210,3	1,2	344,5	1,2	328,6	18,1	383,3	9,0	354,9	
H. PABLO VI - BUSA	0,0	4,4	0,0	248,9	0,0	249,4	6,3	187,9	0,0	24,7	
SUBTOTAL	18,0	700,8	18,0	788,3	18,0	59,4	116,4	1.004,7	116,4	1.259,4	

Continúa

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Continuación Anexo 5. Indicadores

SECTORES	2009		2010		2011		2012		Porcentual 2013	
	supern/fija	contra/fija	supern/fija	contra/fija	supern/fija	contra/fija	sup y tem/fija	contra/fija	temp/fija	contra/fija
H. DE USME	0,0	458,6	0,0	330,5	0,0	0,0	0,0	379,5	0,0	542,9
H. SUBA	0,0	2,0	0,0	642,0	0,0	746,4	34,0	800,5	1,0	5,9
H. CHAPINERO E.S.E.	0,0	320,3	0,0	305,9	0,0	177,8	5,2	198,7	0,0	99,3
H. DE NAZARETH	0,0	650,0	0,0	603,8	0,0	619,2	0,0	588,5	0,0	188,5
H. RAFAEL URIBE URIBE	0,0	0,9	0,0	164,9	0,0	180,4	9,4	263,4	0,0	356,3
H. SAN CRISTOBAL	0,0	355,7	0,0	258,4	0,0	962,4	18,9	287,2	0,0	479,7
H. USAQUEN	0,0	4,8	0,0	263,9	0,0	268,3	13,1	319,3	1,4	442,8
H. VISTA HERMOSA	0,0	391,4	0,0	294,6	0,0	408,8	9,3	363,4	7,1	641,8
SUBTOTAL	0,5	162,7	0,3	214,7	0,8	187,6	5,3	227,1	2,7	241,4
INTEGRACION SOCIAL										
SECRETARIA DE INTEGRACION SOCIAL	0,0	142,6	0,0	137,8	0,0	209,8	0,0	213,8	0,0	400,4
IDIPRON	0,0	0,0	0,0	649,3	0,0	599,5	0,0	573,0	120,6	383,8
SUBTOTAL	0,0	129,4	0,0	185,0	0,0	245,8	0,0	247,1	11,1	398,9
CULTURA, RECREACION Y DEPORTE										
SEC. DE CULTURA, RECREACION Y DEPORTE	0,0	303,2	0,0	51,6	0,0	92,5	0,0	10,8	153,2	21,3
INS. DTAL.RECREACION Y EL DEPORTE	0,0	399,6	0,0	479,8	0,0	412,7	0,0	446,0	40,1	458,5
INS. DTAL. DE LAS ARTES IDARTES	na	na	na	na	0,0	10,5	0,0	7,0	201,8	1.203,5
ORQUESTA FILARMONICA DE BOGOTA	0,0	63,1	0,0	86,5	0,0	52,1	0,0	50,7	27,9	51,4
INSTI. DEL PATRIMONIO CULTURAL - IDPC	87,0	221,7	76,9	157,7	69,2	173,1	69,2	207,7	138,5	369,2
F. GILBERTO ALZATE AVENDANO	0,0	111,5	0,0	169,2	0,0	55,6	0,0	11,1	59,3	33,3
CANAL CAPITAL	0,0	546,7	0,0	786,7	0,0	706,7	0,0	850,0	0,0	1.206,7
SUBTOTAL	3,5	289,2	3,5	302,8	2,8	242,6	2,8	250,2	71,1	385,8
AMBIENTE										
SECRETARIA DISTRITAL DEL AMBIENTE	0,0	637,3	0,0	686,6	0,0	654,9	0,0	5,6	0,0	712,7
JARDIN B. JOSE CELESTINO MUTIS	0,0	1.357,1	0,0	291,1	0,0	0,0	0,0	1.085,7	0,0	1.260,7
SUBTOTAL	0,0	840,9	0,0	574,7	0,0	469,7	0,0	311,1	0,0	867,7
MOVILIDAD										
SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	6,0	401,8	5,6	444,4	5,9	399,3	6,2	383,8	94,8	347,4
U. ADMIN REHABILITACION Y MANTENIMIENTO VIAL	0,0	0,0	0,0	59,1	0,0	45,7	0,0	25,8	0,0	14,8
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	0,0	167,8	0,0	197,2	0,0	168,2	0,0	193,9	0,0	180,1
TRANSMILENIO	0,0	33,9	0,0	34,6	0,0	44,0	0,0	49,4	0,0	44,4
SUBTOTAL	1,4	173,8	1,3	197,4	1,2	162,1	1,3	164,2	19,9	148,9
HABITAT										
SECRETARIA DISTRITAL DEL HABITAT	13,3	740,0	17,8	842,2	626,7	173,3	628,9	188,9	702,2	320,0
METROVIVIENDA	0,0	190,2	0,0	190,2	0,0	165,9	0,0	156,1	0,0	156,1
EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO	0,0	0,0	0,0	13,3	0,0	0,0	0,0	16,1	0,0	15,5
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	0,0	483,8	0,0	482,4	0,0	480,3	0,0	302,9	0,0	120,6
EMPRESA DE RENOVACION URBANA	0,0	250,0	0,0	258,3	0,0	254,2	0,0	268,0	0,0	300,0
UNI. ADITIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PUBLICOS	0,0	455,0	0,0	807,5	90,0	587,5	0,0	123,1	0,0	119,4
SUBTOTAL	0,3	46,0	0,4	67,2	15,0	36,9	12,6	41,3	14,1	37,8
MUJER										
SECRETARIA DE LA MUJER	na	na	na	na	na	na	na	na	0,0	183,2
SUBTOTAL									0,0	183,2
SECTOR CONTROL Y CONCEJO										
CONCEJO DE BOGOTA, D.C.	92,3	14,3	79,1	8,8	89,0	0,0	0,0	3,1	0,0	8,7
CONTRALORIA DISTRITAL	0,0	1,4	0,0	0,5	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,3
PERSONERIA DE BOGOTA, D.C.	0,0	2,3	0,0	4,4	0,0	3,0	0,0	8,6	0,0	26,0
VEEDURIA DISTRITAL	0,0	71,6	0,0	95,9	0,0	37,8	0,0	104,0	0,0	240,5
SUBTOTAL	4,4	5,2	3,8	6,4	4,3	3,0	0,0	8,1	0,0	20,2
TOTALES DISTRITALES	8,0	121,6	8,2	145,9	10,1	132,1	9,9	139,2	14,8	164,4

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil. Según lo reportado por las Entidades al Sistema General de Información Administrativa - SIGIA

Nota: no se incluyen en la planta fija los docentes del Distrito en la Secretaría de Educación y la Universidad Distrital, y los funcionarios de las Unidades de apoyo del Concejo de Bogotá

En el Cuadro se presentan las relaciones (supernumerarios/planta fija*100) y (número de contratistas/planta fija*100)

Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales-Contraloría de Bogotá

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

ANEXO 6. FORMATO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO Y TIPO DE VINCULACIÓN

Nombre de la entidad _____

Vigencia _____

A. Plantas de Personal por Nivel Jerárquico y gastos asociados

Nivel Jerárquico	Número funcionarios (1)	Número Vacantes (2)	Total pagado por asignación básica (3)	Total pagado por gastos de representación (4)	Total pagado por otros conceptos (5)	En pesos		
						Total devengado (6) = (3)+(4)+(5)	Aportes en salud a cargo del empleador (7)	Aportes en pensión a cargo del empleador (8)
Directivo								
Asesor								
Profesional								
Técnico								
Asistencial								
Total								

(1) Número de funcionarios en cada nivel jerárquico al final de la vigencia. (2) Número de cargos vacantes en cada nivel al final de la vigencia.

(3) Monto total de la asignación básica de cada nivel pagado durante el año

(4) Monto de los gastos de representación pagados por cada nivel durante el año

(5) Auxilio de transporte, horas extras, bonificaciones, prima técnica, prima de servicios y otras primas, reconocimientos por permanencia y demás ítems devengados, excepto asignación básica y gastos de representación

(6) Sumatoria del total devengado en cada nivel durante la vigencia

(7) Monto de los aportes en salud a cargo del empleador por cada nivel, durante la vigencia (8) Monto de los aportes para pensiones a cargo del empleador por cada nivel, durante la vigencia.

B. Plantas de Personal según vinculación y gastos asociados

Tipo empleo	Número funcionarios (1)	Total pagado por asignación básica (2)	Total pagado por gastos de representación (3)	Total pagado por otros conceptos (4)	Total devengado (5) = (2)+(3)+(4)	En pesos	
						Aportes en salud a cargo del empleador (6)	Aportes en pensión a cargo del empleador (7)
Libre nombramiento							
Carrera Administrativa							
Provisional							
Temporales							
Trabajadores Oficiales							
Otros (especifique)							
Total							

(1) Número de funcionarios según tipo de vinculación al final de la vigencia. (2) Monto total de la asignación básica por tipo de vinculación, pagado durante el año

(3) Monto de los gastos de representación pagados por tipo de vinculación, durante el año

(4) Auxilio de transporte, horas extras, bonificaciones, prima técnica, prima de servicios y otras primas, reconocimientos por permanencia y demás ítems devengados excepto asignación básica y gastos de representación

(5) Sumatoria del total devengado por tipo de vinculación durante la vigencia

(6) Monto de los aportes en salud a cargo del empleador por tipo de vinculación, durante la vigencia (7) Monto de los aportes para pensiones a cargo del empleador por tipo de vinculación, durante la vigencia.

Nota: el total general devengado debe ser igual en los cuadros A y B

C. Otros gastos de personal en la vigencia

Concepto	Valor en pesos
Aportes parafiscales (1)	
Riesgos laborales (2)	
Cesantías e intereses de cesantías (3)	
Capacitación, bienestar y estímulos (4)	
Dotación y suministro a trabajadores (5)	
Gastos deportivos y de recreación (6)	
Otros beneficios (especifique) (7)	
Total	

(1) Aporte parafiscales efectuados en la vigencia a cajas de compensación, SENA e ICBF

(2) Aportes al sistema de riesgos laborales durante la vigencia

(3) Monto de cesantías e intereses de cesantías que se lleva al gasto durante la vigencia

(4) Monto del gasto durante la vigencia por estos conceptos

(5) Gasto anual por dotación a los trabajadores con derecho a este beneficio

(6) Gasto anual en deportes y recreación efectuados por la entidad en la vigencia

(7) Otros gastos que se considere de beneficio directo para los trabajadores, como seguros o servicios médicos asumidos por la entidad, y que no estén considerados en otros ítems del Cuadro C

D. Contratistas por prestación de servicios (personas naturales) y total pagado

Tipología de los contratos	Número de contratos (1)	Número de contratistas (2)	En pesos
			Total pagado (3)
Servicios Profesionales			
Servicios Artísticos			
Servicios Apoyo a la Gestión de la Entidad (servicios administrativos)			
Servicios Asistenciales de Salud			
Otro (especifique)			
Total			

(1) Número de contratos suscritos y/o ejecutados en la vigencia en cada tipología

(2) Número de contratistas: número de personas que trabajaron bajo la modalidad de prestación de servicios para la entidad en la vigencia, por cada tipología

(3) Total pagado a los contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios en la vigencia, (valores antes de descuentos)

Nota: 1 y 2 pueden diferir si un mismo contratista tuvo varios contratos en la vigencia

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Continuación Anexo 7. Costo por nivel Jerárquico 2012

Costo en Millones de pesos

SECTOR - ENTIDAD DISTRITAL	NIVEL JERÁRQUICO																		TOTAL NIVEL JERÁRQUICO		
	DIRECTIVO			ASESOR			PROFESIONAL			TÉCNICO			ASISTENCIAL			Cargos	Vacantes	Costo			
	Cargos	Vacantes	Costo	Cargos	Vacantes	Costo	Cargos	Vacantes	Costo	Cargos	Vacantes	Costo	Cargos	Vacantes	Costo						
SECTOR EDUCACIÓN	56	1	8.850	13	1	1.981	373	52	27.980	44	7	1.522	327	53	9.868	813	114	50.201			
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO	53		7.956	8	1	1.170	359	52	26.697	40	7	1.344	318	52	9.554	778	112	46.722			
INST. INVESTIG. EDUCATIVA Y DESARR. PEDAGÓGICO – IDEP	3	1	894	5		811	14		1.283	4		178	9	1	313	35	2	3.480			
UNIVERSIDAD DISTRITAL “FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS”	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	0	ND			
SECTOR CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	46	0	7.514	27	1	4.092	287	17	28.966	66	7	2.731	174	5	6.795	600	30	50.099			
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	18		3.022	6	1	1.235	27		2.492	2	1	85	38		1.371	91	2	8.204			
INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDR	8		1.704	12		1.647	93	9	9.744	54	5	2.429	71	4	3.271	238	18	18.796			
INSTITUTO DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL – IDPC	5		688	2		209	10		768				28		1.081	45	0	2.746			
FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	0	ND			
ORQUESTA FILARMÓNICA	4		578	3		477	131	8	14.630	9	1	189	22	1	649	169	10	16.522			
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES	11		1.522	4		524	26		1.332	1		29	15		424	57	0	3.831			
SECTOR AMBIENTE	27	0	4.473	3	0	355	92	15	6.007	8	2	379	68	2	2.495	198	19	13.708			
SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE	20		3.131	1		163	80	14	5.258	4	1	268	37	2	1.280	142	17	10.100			
JARDIN BOTÁNICO “JOSÉ CELESTINO MÚTIS”	7		1.342	2		191	12	1	748	4	1	111	31		1.215	56	2	3.608			
SECTOR MOVILIDAD	57	2	13.476	18	1	2.900	475	23	36.448	121	7	5.334	272	5	11.816	943	38	69.974			
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	18	2	3.732	9	1	1.403	198	3	12.649	12		337	47	1	1.230	284	7	19.350			
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU	31		8.279	4		915	244	18	21.179	100	7	4.602	84	4	4.375	463	29	39.351			
UNIDAD ADIVA. ESP. REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	8		1.465	5		582	33	2	2.619	9		395	141		6.211	196	2	11.273			
SECTOR HÁBITAT	51	5	5.779	13	2	1.182	302	4	15.616	122	0	2.853	84	3	2.164	572	14	27.595			
SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	22		2.803	3		360	186	1	9.449	96		2.150	21	2	480	328	3	15.241			
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	22	3	1.543	5	1	270	20	1	1.749	9		283	33	1	992	89	6	4.838			
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS	7	2	1.433	5	1	552	96	2	4.417	17		420	30		692	155	5	7.516			
SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO, INDUSTRIA Y TURISMO	31	3	3.632	14	2	1.545	99	0	6.356	20	1	706	25	0	1.313	189	6	13.552			
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	20	3	2.101	6	2	630	25		2.145	2		172	11		944	64	5	5.991			
INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES	7		856	2		174	60		3.084	17		463	10		198	96	0	4.774			
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	4		676	6		741	14		1.126	1	1	72	4		172	29	1	2.787			
OTRAS ENTIDADES DISTRITALES	129	40	28.577	237	6	26.538	1.062	104	90.146	90	27	3.404	866	27	34.738	2.384	204	183.404			
CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	9	2	1.076	204	1	21.628	134		6.513	7	2	122	284	1	10.683	638	6	40.022			
PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.	45	5	10.909	2		411	409	12	38.813				368	17	17.135	824	34	67.268			
VEEDURÍA DISTRITAL DE BOGOTÁ D.C.	6		1.962	7	1	1.055	33		3.361	5		185	23		938	74	1	7.501			
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C.	69	33	14.630	24	4	3.445	486	92	41.459	78	25	3.098	191	9	5.981	848	163	68.613			
EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES	104	3	20.980	8	1	1.113	557	106	57.751	1.360	63	76.884	239	9	7.876	2.288	182	164.605			
CANAL CAPITAL LTDA.	6		1.130			0	15		1.038	2		44	7		203	30	0	2.415			
METROVIVIENDA.	6		875	3		330	16		1.293	3		101	12	1	271	40	1	2.870			
EMPRESA TRANSPORTE TERCER MILENIO –TRANSMILENIO S.A.	11	2	3.494	2	1	399	61	102	6.898	182	38	7.601	16	8	629	272	151	19.022			
EMPRESA DE RENOVACIÓN URBANA – ERU	6		948	3		384	12		839	1		28	2		66	24	0	2.264			
EMP. ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO BOGOTÁ – EAAB –ESP	75	1	14.533				453	4	47.683	1.172	25	69.110	202		6.708	1.902	30	138.034			
TOTAL	891	64	153.891	538	31	65.037	8.663	1.099	663.833	3.383	313	151.484	7.460	1.485	276.995	20.935	2.992	1.311.240			

Fuente: Información reportada por las entidades sujetas al régimen general de carrera administrativa. Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales Contraloría de Bogotá

www.contraloriabogota.gov.co

Cra. 32 A No 26A 10

Código Postal 111321

PBX 3358888

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Continuación Anexo 8. Costo por nivel jerárquico 2013

Costo en Millones de pesos

SECTOR - ENTIDAD DISTRITAL	NIVEL JERÁRQUICO															TOTAL NIVEL JERÁRQUICO		
	DIRECTIVO			ASESOR			PROFESIONAL			TÉCNICO			ASISTENCIAL			Cargos	Vacantes	Costo
	Cargos	Vacantes	Costo	Cargos	Vacantes	Costo	Cargos	Vacantes	Costo	Cargos	Vacantes	Costo	Cargos	Vacantes	Costo			
SECTOR EDUCACIÓN	52	5	9.034	13	1	2.105	347	78	26.642	39	12	1.475	346	26	11.914	797	122	51.170
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO	48	5	8.265	8	1	1.296	333	78	25.314	35	12	1.290	336	26	11.580	760	122	47.745
INST. INVESTIG. EDUCATIVA Y DESARR. PEDAGÓGICO – IDEP	4		769	5		809	14		1.329	4		185	10		334	37	0	3.426
UNIVERSIDAD DISTRITAL "FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS"	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	0	0
SECTOR CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	43	2	7.335	31	0	3.902	468	38	36.165	133	11	3.621	331	12	7.746	1.006	63	58.768
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	16	1	2.818	9		1.199	146	8	6.294	42	6	562	38	2	1.264	251	17	12.136
INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDRD	8		1.594	12		1.598	94	8	10.257	55	4	2.550	182	5	4.216	351	17	20.214
INSTITUTO DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL – IDPC	5		794	2		133	8	2	787				47	1	805	62	3	2.519
FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	0	0
ORQUESTA FILARMÓNICA	3		591	4		504	132	8	15.405	9	1	263	22	1	720	170	10	17.483
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES	11	1	1.538	4		469	88	12	3.422	27		246	42	3	740	172	16	6.415
SECTOR AMBIENTE	27	0	4.786	3	0	463	92	8	6.186	8	2	220	70	4	2.546	200	14	14.201
SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE	20		3.187	1		151	80	7	5.445	4	1	126	39	4	1.356	144	12	10.265
JARDIN BOTÁNICO "JOSÉ CELESTINO MÚTIS"	7		1.599	2		312	12	1	741	4	1	94	31		1.190	56	2	3.936
SECTOR MOVILIDAD	59	0	13.988	19	0	2.692	452	50	38.517	121	9	5.395	268	6	11.540	919	65	72.132
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	20		3.606	10		1.035	174	27	13.821	11	1	340	46	2	1.216	261	30	20.017
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU	31		8.955	4		1.041	244	22	21.855	101	8	4.625	83	4	4.335	463	34	40.812
UNIDAD ADITIVA. ESP. REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	8		1.427	5		616	34	1	2.840	9		430	139		5.989	195	1	11.304
SECTOR HÁBITAT	46	0	6.471	13	1	1.778	386	1	19.469	127	2	3.251	96	0	2.396	668	4	33.365
SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	22		3.393	3		559	193	1	10.404	94		2.307	21		465	333	1	17.127
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	15		1.470	4	1	319	95		2.495	17		280	45		977	176	2	5.541
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS	9		1.609	6		900	98		6.570	16	1	664	30		954	159	1	10.697
SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO, INDUSTRIA Y TURISMO	31	0	3.971	16	0	1.805	353	13	9.435	71	54	1.061	42	2	1.596	513	69	17.867
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	20		2.228	6		669	199		3.448	39		329	22		1.049	286	0	7.723
INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES	7		1.027	4		318	140	13	4.864	30	54	649	16	2	368	197	69	7.225
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	4		716	6		819	14		1.123	2		83	4		179	30	0	2.920
OTRAS ENTIDADES DISTRITALES	175	1	35.959	273	3	34.306	1.146	18	100.772	112	4	4.111	841	22	33.821	2.547	48	208.970
CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	8		1.450	212	2	25.859	128	2	9.003	7	1	307	287	3	10.641	642	8	47.260
PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.	59	1	13.058	27		2.623	407	14	39.433				374	11	17.233	867	26	72.347
VEEDURÍA DISTRITAL DE BOGOTÁ D.C.	6		1.801	7		1.043	33	2	3.633	5		229	23		1.077	74	2	7.783
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C.	102		19.650	27	1	4.781	578		48.703	100	3	3.576	157	8	4.870	964	12	81.580
EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES	104	6	21.425	9	0	1.288	752	10	70.149	2.448	31	116.048	352	4	10.491	3.665	51	219.402
CANAL CAPITAL LTDA.	6		1.278				15		1.000	2		80	7		248	30	0	2.607
METROVIVIENDA.	6		995	3		366	16		1.308	3		101	13		305	41	0	3.075
EMPRESA TRANSPORTE TERCER MILENIO –TRANSMILENIO S.A.	13		3.539	3		483	156	7	13.020	189		8.454	54	1	1.268	415	8	26.764
EMPRESA DE RENOVACIÓN URBANA – ERU	6		1.095	3		440	12		908	1		32	2		65	24	0	2.539
EMP. ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO BOGOTÁ – EAAB –ESP	73	6	14.518				553	3	53.913	2.253	31	107.381	276	3	8.605	3.155	43	184.417
TOTAL	928	22	167.077	586	25	74.673	9.741	1.195	738.874	4.572	376	192.366	7.798	1.526	285.051	23.625	3.144	1.458.040

Fuente: Información reportada por las entidades sujetas al régimen general de carrera administrativa. Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales Contraloría de Bogotá

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Continuación Anexo 9. Costo por tipo de vinculación 2012

Costo en Millones de pesos

SECTOR - ENTIDAD DISTRITAL	EMPLEADOS PÚBLICOS								TRABAJADORES OFICIALES		Total Vacantes	TOTAL PLANTA		CONTRATISTAS				
	CARRERA ADMITIVA		LIBRE NOMB. Y REMOC.		PROVISIONAL		TEMPORAL		Cargos	Costo		Cargos	Costo	Cargos	Costo	No de Contratos	No de Contratistas	Total Pagado
	Cargos	Costo	Cargos	Costo	Cargos	Costo	Cargos	Costo										
SECTOR EDUCACIÓN	515	25.601	71	10.831	227	13.769	0	0	0	0	114	927	50.201	3.012	2.575	40.254		
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO	498	24.354	61	9.126	219	13.241					112	890	46.722	2.902	2.465	38.309		
INST. INVESTIG. EDUCATIVA Y DESARR. PEDAGÓGICO – IDEP	17	1.247	10	1.705	8	527					2	37	3.480	110	110	1.945		
UNIVERSIDAD DISTRITAL "FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS"	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	ND	ND	ND	ND		
SECTOR CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	296	18.911	74	11.211	97	4.563	20	801	113	14.613	30	630	50.099	2.777	2.589	37.710		
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	55	3.948	24	4.256	11		1				2	93	8.204	381	312	6.510		
INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDR	179	12.906	17	2.902	24	2.123			18	864	18	256	18.796	1.752	1.752	22.037		
INSTITUTO DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL – IDPC	12	793	7	897	7	254	19	801				45	2.746	157	157	2.125		
FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	ND	ND	ND	ND		
ORQUESTA FILARMÓNICA	50	1.263	8	932	16	578			95	13.749	10	179	16.522	196	152	2.768		
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES			18		39							57		291	216			
SECTOR AMBIENTE	155	8.140	31	4.818	12	750	0	0	0	0	19	217	13.708	1.802	1.604	22.119		
SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE	113	6.204	21	3.284	8	612					17	159	10.100	1.802	1.604	22.119		
JARDIN BOTÁNICO "JOSÉ CELESTINO MÚTIS"	42	1.936	10	1.534	4	138					2	58	3.608	ND	ND	ND		
SECTOR MOVILIDAD	502	34.109	87	17.197	236	13.379	1	59	117	5.230	38	981	69.974	3.605	2.617	50.754		
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	132	7.788	27	5.134	125	6.428					7	291	19.350	1.466	1.279	18.839		
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU	329	23.604	45	9.876	88	5.812	1	59			29	492	39.351	1.777	1.117	29.005		
UNIDAD ADMITIVA. ESPECIAL REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO V	41	2.717	15	2.187	23	1.139			117	5.230	2	198	11.273	362	221	2.909		
SECTOR HÁBITAT	59	3.408	71	7.168	148	5.225	286	11.451	8	344	14	586	27.595	1.140	1.063	12.276		
SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	17	694	25	3.163	3	45	283	11.339			3	331	15.241	155	116	2.714		
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	21	1.461	31	1.873	26	1.049	3	112			6	95	4.838	505	468	5.552		
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS	21	1.253	15	2.133	119	4.130					5	160	7.516	480	479	4.010		
SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO, INDUSTRIA Y TURISMO	46	3.091	50	5.582	93	4.880	0	0	0	0	6	195	13.552	2.060	1.841	26.679		
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	21	1.802	26	2.731	17	1.459					5	69	5.991	313	313	7.606		
INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES	20	922	12	1.296	64	2.556						96	4.774	1.612	1.408	16.711		
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	5	367	12	1.555	12	865					1	30	2.787	135	120	2.362		
OTRAS ENTIDADES DISTRITALES	1.276	91.648	627	60.757	445	28.584	36	2.415	0	0	204	2.588	183.404	250	220	5.093		
CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	87	5.138	470	31.602	81	2.332		950			6	644	40.022	6	6	154		
PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.	600	41.993	46	9.829	177	15.069	1	377			34	858	67.268	102	95	2.815		
VEEDURÍA DISTRITAL DE BOGOTÁ D.C.	44	3.986	9	1.928	21	1.586					1	75	7.501	138	115	2.012		
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C.	545	40.530	102	17.397	166	9.598	35	1.088			163	1.011	68.613	4	4	112		
EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES	0	0	118	22.299	0	0	0	0	2.150	142.306	182	2.450	164.605	1.775	1.320	31.935		
CANAL CAPITAL LTDA.			6	1.130						24	1.285	30	2.415	662	345	6.254		
METROVIVIENDA.			12	1.348						28	1.522	1	41	2.870	140	111	3.413	
EMPRESA TRANSPORTE TERCER MILENIO – TRANSMILENIO S.A.			15	3.917						257	15.105	151	423	19.022	286	271	4.634	
EMPRESA DE RENOVACIÓN URBANA – ERU			10	1.371						14	893	24	2.264	120	85	2.109		
EMP. ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO BOGOTÁ – EAAB –ESP			75	14.533					1.827	123.501	30	1.932	138.034	567	508	15.526		
TOTAL	9.810	593.702	1.793	221.312	3.938	201.203	2.454	108.381	2.940	186.641	2.992	23.927	1.311.240	88.439	47.468	677.188		

Fuente: Información reportada por las entidades sujetas al régimen en general de carrera administrativa. Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales Contraloría de Bogotá

“Por un control fiscal efectivo y transparente”

Continuación Anexo 10. Costo por tipo de vinculación 2013

SECTOR - ENTIDAD DISTRITAL	EMPLEADOS PÚBLICOS										Total Vacantes	TOTAL PLANTA		CONTRATISTAS		
	CARRERA ADMITIVA		LIBRE NOMB. Y REMOC.		PROVISIONAL		TEMPORAL		TRABAJADORES OFICIALES			Cargos	Costo	No de Contratos	No de Contratistas	Total Pagado
	Cargos	Costo	Cargos	Costo	Cargos	Costo	Cargos	Costo	Cargos	Costo						
SECTOR EDUCACIÓN	569	32.897	67	11.151	161	7.122	0	0	0	0	122	919	51.170	3.110	3.021	50.047
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO	552	31.554	56	9.561	152	6.630					122	882	47.745	3.027	2.938	47.431
INST. INVESTIG. EDUCATIVA Y DESARR. PEDAGÓGICO – IDEP	17	1.343	11	1.590	9	493					0	37	3.426	83	83	2.616
UNIVERSIDAD DISTRITAL "FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS"	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	ND	ND	ND	ND
SECTOR CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	324	20.048	81	10.966	50	4.781	443	9.343.510.310	108	13.630	63	1.069	58.768	3.648	2.750	73.158
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	67	3.747	27	4.017	0	0	157	4.372.363.516	0	0	17	268	12.136	152	149	2.331
INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDR	192	13.808	20	2.935	27	1.480	99	1.179.646.305	13	812	17	368	20.214	2.110	2.110	56.002
INSTITUTO DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL – IDPC	11	759	7	927	5	328	39	506.375.096	0	0	3	65	2.519	238	238	3.143
FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	ND	ND	ND	ND
ORQUESTA FILARMÓNICA	18	1.284	8	900	16	1.894	33	587.048.339	95	12.818	10	180	17.483	241	189	3.222
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES	36	451	19	2.186	2	1.080	115	2.698.077.053	0	0	16	188	6.415	907	64	8.461
SECTOR AMBIENTE	142	8.078	32	5.255	24	860	2	7.716.818	0	0	14	214	14.201	2.542	2.006	41.338
SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE	101	6.189	21	3.344	20	724	2	7.716.818	0	0	12	156	10.265	1.503	1.300	27.342
JARDIN BOTÁNICO "JOSÉ CELESTINO MÚTIS"	41	1.889	11	1.911	4	136					2	58	3.936	1.039	706	13.997
SECTOR MOVILIDAD	532	37.114	91	17.342	179	12.650	1	50.269.753	116	4.977	65	984	72.132	4.650	3.156	73.821
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	127	8.406	30	4.640	104	6.971					30	291	20.017	1.904	1.303	22.490
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU	364	25.922	46	10.695	52	4.144	1	50.269.753	0	0	34	497	40.812	2.149	1.412	41.486
UNIDAD ADTIVA. ESP. REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	41	2.786	15	2.006	23	1.535			116	4.977	1	196	11.304	597	441	9.845
SECTOR HÁBITAT	59	4.413	64	8.487	150	7.536	387	12.559.663.868	8	370	4	672	33.365	1.223	1.183	19.290
SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	16	1.386	25	3.952	4	0	288	11.789.955.148	0	0	1	334	17.127	398	384	6.100
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	23	1.571	21	1.871	25	959	99	769.708.720	8	370	2	178	5.541	540	519	8.610
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS	20	1.456	18	2.663	121	6.577					1	160	10.697	285	280	4.580
SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO, INDUSTRIA Y TURISMO	46	3.430	50	5.782	93	6.380	324	2.275.943.945	0	0	69	582	17.867	2.260	1.712	16.009
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	21	1.919	26	2.897	17	1.554	222	1.353.245.148	0	0	0	286	7.723	95	95	2.156
INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES	20	1.114	12	1.383	63	3.805	102	922.698.798	0	0	69	266	7.225	1.937	1.527	11.500
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	5	396	12	1.502	13	1.021					0	30	2.920	228	90	2.354
OTRAS ENTIDADES DISTRITALES	1.231	103.864	686	72.742	629	32.010	1	354.436.099	0	0	48	2.595	208.970	663	552	10.885
CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	80	5.735	481	36.811	81	4.714					8	650	47.260	16	16	269
PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.	573	47.164	85	13.432	208	11.397	1	354.436.099	0	0	26	893	72.347	438	335	6.190
VEEDURÍA DISTRITAL DE BOGOTÁ D.C.	47	4.497	9	1.896	18	1.391					2	76	7.783	201	194	4.336
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C.	531	46.468	111	20.605	322	14.508					12	976	81.580	8	7	90
EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES	0	0	119	22.951	0	0	0	0	3.546	196.451	51	3.716	219.402	1.995	1.522	40.427
CANAL CAPITAL LTDA.			6	1.278					24	1.329		30	2.607	702	483	9.940
METROVIVIENDA.			12	1.508					29	1.567		41	3.075	106	87	3.561
EMPRESA TRANSPORTE TERCER MILENIO –TRANSMILENIO S.A.			18	4.074					397	22.690	8	423	26.764	220	208	4.819
EMPRESA DE RENOVACIÓN URBANA – ERU			10	1.573					14	966		24	2.539	129	99	2.480
EMP. ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO BOGOTÁ – EAAB –ESP			73	14.518					3.082	169.899	43	3.198	184.417	838	645	19.627
TOTAL	9.726	625.588	1.841	240.488	4.319	219.733	3.439	134.139.010.000	4.300	238.091	3.144	26.769	1.458.040	107.098	58.525	946.643

Fuente: Información reportada por las entidades sujetas al régimen general de carrera administrativa. Cálculos: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales Contraloría de Bogotá