



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



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 202041370400059124

Fecha: 2020-11-05

TRD: 4137.040.14.4.1641.005912

Rad. Padre: 202041370400059124

CLAUDIA PATRICIA MARROQUIN CANO

Directora

Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

RAFAEL FERNANDO MUNOZ CERON

Subdirector de Departamento Administrativo

Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano

CAM - piso 14

Asunto: REMISION ARMONIZACION PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Cordial saludo,

Adjunto remito el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020 - 2023, armonizado con el Plan de Desarrollo 2020 – 2023 "Cali, Unida por la Vida" para su respectiva revisión y aprobación.

Atentamente,

Claudia P. Charria R.

CLAUDIA PATRICIA CHARRIA RIVERA

Profesional universitario

Subproceso Planeación del Talento Humano

Elaboró: Ana Patricia Zuluaga R. – Contratista *Apz*

Revisó: Claudia Patricia Charria Rivera. – Profesional Universitario *Clauvia*

*Recibido
11-11-2020
5:28 PM*

En atención del desarrollo de nuestros Sistemas de Gestión y Control Integrados le solicito comedidamente diligenciar la encuesta de satisfacción de usuario accediendo al siguiente enlace:

http://www.cali.gov.co/aplicaciones/encuestas_ciudadano/view_encuesta_satisfaccion.php

Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14 Teléfono: 8899826

www.cali.gov.co





Plan Estratégico de Talento Humano Armonizado 2020-2023

Alcaldía de Santiago de Cali

Octubre de 2020

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



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

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

WILLIAM RODRIGUEZ SANCHEZ
Secretario de Despacho
Secretaría de Educación Municipal

RAFAEL FERNANDO MUÑOZ CERÓN
Subdirector de Departamento Administrativo
Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano

JANETH VALENCIA BENÍTEZ
Subsecretario de Despacho
Subsecretaría Administrativa y Financiera

Elaborado por:
CLAUDIA PATRICIA CHARRIA RIVERA
Profesional Universitario

JORGE ELIECER GUARNIZO
Profesional Universitario

LUISA FERNANDA TRUJILLO CAICEDO
Profesional Universitario

ANA PATRICIA ZULUAGA RIVERA
Contratista

KATHERINE CAMACHO LOZADA
Contratista

LUISA ALEJANDRA BURBANO VALDES
Contratista



1. Contenido

1. Introducción.....	6
2. Contexto.....	8
2.1 Referentes Estratégicos Orientadores	8
2.2 Normatividad Asociada.....	14
2.3 Orientaciones Estratégicas Generales Del Área De Talento Humano	16
3. Información De Base.....	19
3.1 Planta De Personal Actual	19
3.2 Recursos Requeridos	21
3.2.1 Recursos Físicos.....	21
3.2.2 Recursos Presupuestales.....	21
3.2.3 Recursos Tecnológicos	21
3.3 Sistemas De Información	22
3.4 Riesgos	22
3.5 Caracterización Del Talento Humano	29
3.6 Acuerdos Sindicales	30
3.7 Manual De Funciones	30
4. Diagnósticos	32
4.1 Plan Estratégico De Talento Humano Vigencia 2016 – 2019.....	32
4.2 Matriz GETH.....	33



4.3	Rutas De Creación De Valor.....	33
4.4	Resultados De La Evaluación De Desempeño.....	35
4.5	Necesidades De Capacitación.....	37
5.	Formulación Estratégica.....	38
5.1	Orientaciones Estratégicas De Nivel Nacional	39
5.2	Orientaciones Estratégicas De Nivel Departamental	42
5.3	Orientaciones Estratégicas Del Distrito Especial, Deportivo, Cultura, Turístico, Empresarial Y De Servicios De Santiago De Cali.....	43
5.4	Articulación Nacional, Departamental Y Municipal Del Plan Estratégico Del Talento Humano.....	48
6.	Formulación Del Plan Estratégico	50
6.1	Alcance.....	50
6.2	Política De Talento Humano.....	50
6.3	Políticas De Operación De La Gestión Del Talento Humano.....	51
6.4	Objetivos	54
6.5	Definición De Estrategias	55
6.6	Prioridades Identificadas En El Autodiagnóstico.....	56
7.	Planes Temáticos	57
7.1	Plan De Previsión De Talento Humano	57
7.2	Plan Anual De Vacantes.....	57
7.3	Programa De Bienestar Social E Incentivos	58



7.4	Plan Institucional De Capacitación	59
7.5	Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo	59
8.	Temáticas Adicionales A Planear	61
8.1	Modificación Estructural Cali Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial Y De Servicios.....	61
8.2	Desvinculación Asistida Y Transferencia De Conocimiento	61
9.	Seguimiento Y Evaluación.....	62
9.1	Herramientas de seguimiento	62
9.2	Indicadores	62
9.3	Resultados FURAG	65
10.	Mejoramiento Continuo	67
10.3	Correcciones, Acciones Correctivas Y Mejoras.....	67
11.	Anexos	68

cl



1. Introducción

Conservando la guía metodológica para la elaboración de El Plan Estratégico del Talento Humano emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y una vez emitido el acuerdo municipal 0477 de junio 25 de 2020 *"por el cual se adopta el Plan de Desarrollo del distrito especial deportivo, cultural, turístico, empresarial y de servicios de Santiago de Cali 2020-2023 "Cali, unida por la vida"* se hace necesario revisar los componentes estratégicos del Plan de Desarrollo con el fin de armonizarlo a los lineamientos dados al Distrito en la planeación estratégica del talento humano.

La planeación estratégica de talento humano es el proceso mediante el cual las entidades públicas en función de sus objetivos proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión de talento humano; significa lo anterior que la planeación estratégica de talento humano se constituye en el mecanismo de articulación de todos los planes, convirtiéndose estos últimos en la gran sombrilla que recoge las estrategias, la planeación institucional, e iniciativas del plan de gobierno o de desarrollo municipal.

En este proceso hacemos uso del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), dimensión de talento humano, articulando la política de gestión estratégica de talento humano con las actividades y responsabilidades de la entidad en busca de alcanzar mayor eficiencia y eficacia de la administración y el logro de los objetivos y metas propuestos por el gobierno distrital.

Las metas organizacionales se logran con el trabajo de las personas que hacen parte de la entidad, es decir con el talento humano o "el corazón" como lo ha denominado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; es por ello que se hace necesario resaltar la gestión del talento humano para la formulación y ejecución de las políticas públicas, apuntando con ello a la resignificación del servidor público.



Bajo esta óptica y para una mejor gestión pública es relevante al talento humano, orientarlo al mejoramiento del desempeño institucional, mediante la identificación y desarrollo de la capacidad de los servidores públicos y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos.

cl



2. Contexto

2.1 Referentes Estratégicos Orientadores

Misión:

"El Municipio de Santiago de Cali, como ente territorial, genera las condiciones necesarias para la oportuna prestación de los servicios públicos y sociales, a través de la planificación del desarrollo económico, social, ambiental y del territorio y, de la administración efectiva de los recursos, propiciando la participación ciudadana en la gestión pública, el ejercicio de los derechos y deberes constitucionales y la convivencia pacífica de sus habitantes, con el fin de mejorar su calidad de vida".

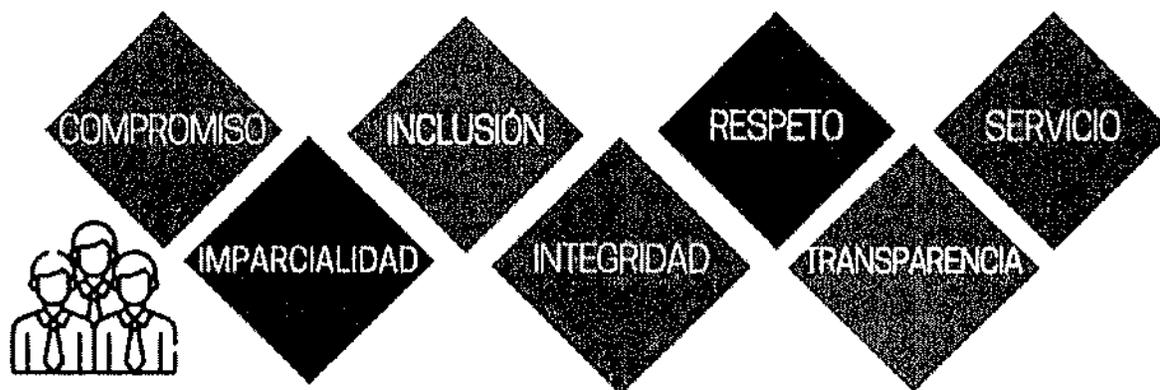
Visión:

Para el año 2027 el municipio de Santiago de Cali será un territorio reconocido a nivel nacional e internacional como el municipio líder en la integración social, económica y cultural de su población, habiendo logrado reducir sustancialmente sus brechas sociales, a través de un desarrollo incluyente, sostenido, participativo y transparente en su gestión pública. Soportando dicho desarrollo en su papel de principal polo de desarrollo económico y social de la ciudad - región, en el uso eficiente de sus recursos naturales y de su infraestructura de servicios, en la dinámica de su riqueza socio-cultural urbana y rural, en la competitividad de sus propuestas artísticas, culturales y deportivas, en la integración de su diversidad étnica, en la fortaleza estructurante de su sector académico, en el esfuerzo articulado de su sector empresarial y en el diálogo permanente entre la ciudadanía y la administración, para la construcción constante de la paz y convivencia en su territorio.



Principios, Valores y Directrices Éticas

La Alcaldía de Santiago de Cali, reconoce y actúa bajo los siguientes valores éticos, entendidos y expresados como se presentan a continuación:



Valores éticos – Fuente: elaboración propia.

Compromiso: Obligación contraída, palabra dada, fe empeñada, ser fiel a sus convicciones y eficiente en el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

Los servidores públicos de la Administración trabajamos con sentido de pertenencia, sentimos y asumimos como propios los objetivos institucionales actuando con disposición permanente para el logro de metas y superando los obstáculos que interfieran en el alcance de los mismos.

Imparcialidad: Promueve la toma de decisiones basada en criterios estándar; supone la elección de las mejores opciones para ofrecer los mejores servicios o propuestas a favor de la comunidad.

Los servidores públicos de la Administración tomamos decisiones sin preferencias ni prejuicios que impidan proceder con rectitud.



Inclusión: Posibilitar a la población el acceso a bienes básicos y servicios, a los mercados de trabajo y protección social, a mecanismos participativos y al ejercicio de derechos humanos, políticos y civiles en condiciones de equidad.

Los servidores públicos de la Administración concebimos y reconocemos con plenitud los derechos y deberes de la comunidad sin diferencias de ninguna índole, sin pretextos de ningún orden, sin matices, ni distinciones de credo, filiación o etnia.

Integridad: Coherencia entre el pensamiento, la palabra y la acción. Está relacionado con el acuerdo entre lo que un servidor público de conducta intachable hace, dice y actúa, a partir de los valores que promulga defender.

Los servidores públicos de la Administración actuamos con coherencia y demostramos una conducta orientada en pro de la dignidad, bienestar e intereses de la comunidad.

Respeto: Atender, considerar y reconocer la legitimidad del otro al ser éste distinto.

Los servidores públicos de la Administración escuchamos, comprendemos, aceptamos los sentimientos del otro, reconociendo sus cualidades y necesidades e igualmente reconocemos y valoramos el medio ambiente natural, social y cultural que nos rodea.

Servicio: Función o presentación desempeñada por quienes están empleados para satisfacer las necesidades del público.

Los servidores públicos de la Administración servimos a las personas, reconociendo que la comunidad (destinatarios, usuarios, beneficiarios y partes interesadas) son nuestra razón de ser, por ello al conocer sus necesidades trabajamos en la solución de sus problemas de orden social, cultural, ambiental y económico.

Transparencia: Comportamiento claro, evidente que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Dar a conocer el proceso y los resultados de la gestión en forma clara, veraz y oportuna.

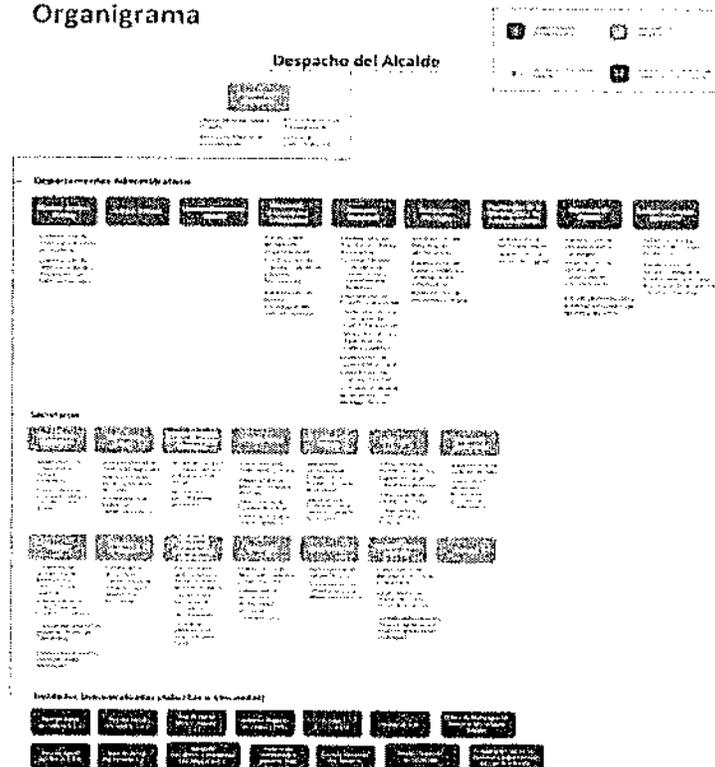
Los servidores públicos suministramos, sustentamos y comunicamos nuestras actuaciones, rindiendo cuentas de la gestión y manejando los bienes públicos con información confiable, íntegra y oportuna. Esto lo hacemos con responsabilidad y bajo las condiciones legales establecidas.



Organigrama

El organigrama es la representación gráfica a través de la cual se puede conocer la estructura de la entidad. Con la reforma administrativa, adoptada a través del Decreto 516 de 2016, la Administración Central Municipal de Santiago de Cali paso a estar conformada por 24 Organismos: nueve (9) Departamentos y quince (15) Secretarías, además de cuatro (04) Unidades administrativas especiales. Mediante la Ley 1933 de agosto de 2018, se recategorizo al municipio de Santiago de Cali como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios, por el momento la definición de estructura y organización administrativa está en proceso de aprobación ante el concejo.

Organigrama





Modelo de Operación por Procesos

La Alcaldía de Santiago de Cali, cuenta con un Modelo de Operación por Procesos - MOP funcionando y consolidado, el cual actualmente se encuentra en la décima versión; está conformado por macroprocesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento y evaluación.

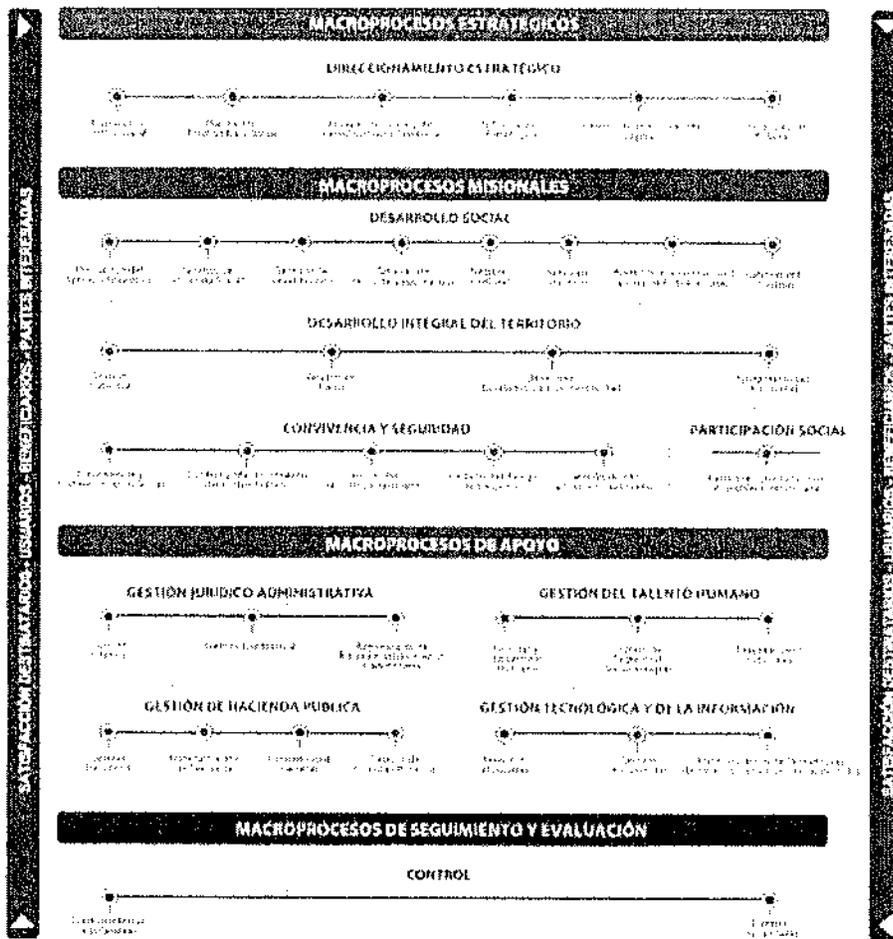
Para la gestión efectiva de los componentes del ciclo del servidor público como son la planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro, la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra representada en el MOP, en la parte de direccionamiento estratégico a través del proceso Planeación Institucional/Subproceso Planeación del Talento Humano y en la parte operativa a nivel de apoyo con los procesos Gestión y Desarrollo Humano, Gestión de Seguridad Social Integral y Liquidaciones Laborales.



ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

Modelo de Operación por Procesos (MOP) Versión 10

Desde el enfoque por procesos, muchos factores y flujos de trabajo se agrupan y representan en un Modelo de Operación por procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento y evaluación.



MOP Versión 10 - Fuente: Proceso Planeación Institucional
 Centro Administrativo Municipal (CAM) Avenida 2 Norte #10-70
 Cali - Valle del Cauca - Colombia
www.cali.gov.co

ca



2.2 Normatividad Asociada

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

Normatividad	Descripción
Constitución política de Colombia 1991	Ley máxima y suprema de un país o estado. En ella se especifican los principales derechos y deberes de sus participantes, y define la estructura y organización del Estado.
Ley 4 de 1992	"Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política".
Ley 100 de 1993	"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"
Ley 190 de 1995	"Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa".
Ley 755 de 2002.	"Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María".
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
Ley 1064 de 2006	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1660 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
Decreto 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 que se regularán por la ley 909 de 2004".
Decreto 1227 de 2005	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 815 de 2018	"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto 989 de 2020	Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial
Decreto 498 de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Acuerdo No. 000138 de 2010 – CNSC.	Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral Propios.
Circular 007 de 2012 – CNSC.	Procedimiento y requisitos para tramitar solicitudes de inscripción, actualización o cancelación definitiva en el Registro Público de Carrera.
Acuerdo No. 006176 de 2018 – CNSC.	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST

ca



2.3 Orientaciones Estratégicas Generales del Área de Talento Humano

Como orientadores estratégicos para la planeación y gestión del talento humano se describen las siguientes políticas:

Política de calidad

La Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, se compromete a mejorar la satisfacción de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, prestando servicios públicos y sociales de manera oportuna y eficaz, mediante la administración eficiente de los recursos financieros, el desarrollo de las competencias y el bienestar de los servidores públicos, la mejora continua de los procesos, el fortalecimiento de la infraestructura física, tecnológica, los sistemas de información y las comunicaciones; y promoviendo la participación ciudadana.

Política Gestión Ética

La entidad estableció como directrices en relación con cada uno de los grupos de interés, declaraciones éticas dentro de las cuales se debe operar. Siendo más relevantes para la gestión del talento humano las siguientes:

En cuanto al Nivel Directivo

Los más altos directivos de la Administración Municipal de Santiago de Cali, quienes son los representantes de la Dirección ante los Servidores Públicos de la Administración y la comunidad. Deberán: -Ejercer un efectivo y visible liderazgo ético dentro y fuera de la institución, promoviendo una nueva cultura del manejo de lo público desde los Principios Éticos. -Evaluar de forma permanente y pública el cumplimiento del Plan de Desarrollo Municipal y de los Principios Éticos asumidos. -Construir una estrategia de prevención y manejo ético de conflictos de interés, para hacer realidad la prioridad del interés público. -Establecer procesos y canales de comunicación abierta, oportuna y adecuada entre todas las instancias de la Administración Municipal lo que supone que los funcionarios tendrán acceso a la información sobre la gestión municipal



y conocerán la situación económica, social y financiera de la Entidad. -Promover y ajustar las actuaciones de sus dependencias a los presentes principios y políticas éticas. -Gestionar de forma eficiente los recursos, priorizando las necesidades ciudadanas, para realizar con excelencia y calidad las metas del Plan de Desarrollo en beneficio del interés público. -Habilitar espacios de conciliación para la solución de los conflictos que se presenten entre la ciudadanía y la Administración, y entre los funcionarios del Municipio.

En cuanto a los Servidores Públicos

Todos los servidores públicos y contratistas estatales que desarrollen actividades relacionadas con la Administración o funcionamiento del Municipio de Santiago de Cali deberán: o Comunicar a las más altas instancias locales, departamentales o nacionales cualquier incumplimiento o violación de la obligación de transparencia en la información que tiene todo funcionario público. o Cumplir con el deber de hacer el mejor manejo de los recursos públicos, para el logro de los fines y metas del Plan de Desarrollo. o Utilizar los bienes que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando uso particular, abuso, derroche o desaprovechamiento. o Cumplir los acuerdos y compromisos adquiridos, garantizando una gestión articulada bajo el principio de la equidad con todos los funcionarios. o Buscar el equilibrio entre el respeto de los derechos laborales y el cumplimiento del Plan de Desarrollo, bajo el acuerdo del compromiso con los parámetros éticos comunes.

En cuanto a los Órganos de Control

La interacción de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali con los órganos de control se enmarca en el respeto, suministrando la información que legalmente éstos requieran en forma transparente, oportuna, completa y veraz, para que puedan desempeñar eficazmente su labor. Igualmente, realiza acciones preventivas de mejoramiento continuo institucional que los órganos de control recomienden en sus respectivos informes

ca



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Administración del Municipio de Santiago de Cali, está comprometida con la generación de una cultura de prevención y el autocuidado para un ambiente sano y seguro que permita identificar y controlar los riesgos a través de las acciones de promoción y prevención de la seguridad y salud de los trabajadores, independientemente del tipo de vinculación, mediante el diseño, la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; por ello, el nivel directivo tiene la responsabilidad de destinar los recursos físicos, económicos y de talento humano que permitan mejorar las condiciones laborales en los centros de trabajo, garantizando la eficiencia en pro de la mejora continua.

04



3. Información de Base

3.1 Planta de Personal Actual

La planta de personal de la Alcaldía de Santiago de Cali, en la actualidad asciende a 9.771 cargos, de los cuales 6.384 pertenecen a la planta de carrera docente. La operación como tal se atiende con 3.387 cargos.

Los 3.387 cargos según la naturaleza del empleo se encuentran clasificados de la siguiente manera:

PLANTA APROBADA	
ELECCIÓN POPULAR	1
LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCION	153
PERIODO FIJO	16
CARRERA ADMINISTRATIVA	2825
TRABAJADORES OFICIALES	369
DOCENTES -INSTITUTO POPULAR DE CULTURA	23
TOTAL	3.387

La planta de empleos de carrera administrativa está compuesta por 2.825 empleos:

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



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

PLANTA CARRERA APROBADA	
Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano	
ASESOR	23
PROFESIONAL	455
TÉCNICO	655
ASISTENCIAL	372
TOTAL	1.505
PLANTA CARRERA APROBADA	
Secretaría de Educación	
ASESOR	0
PROFESIONAL	131
TÉCNICO	62
ASISTENCIAL	1127
TOTAL	1.320

De los cuales 1.320 cargos son administrados por la Secretaría de Educación y 1.505 por la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano.

La entidad cuenta en planta con 369 trabajadores oficiales y 23 empleos destinados a apoyar las actividades del Instituto Popular de Cultura. Por otra parte, cuenta con 2 plantas temporales para la Secretaría de Movilidad, del empleo Agente de Tránsito:

PLANTAS TEMPORALES	TOTAL
AGENTE DE TRÁNSITO	100
AGENTE DE TRÁNSITO	50
TOTAL	150



3.2 Recursos Requeridos

3.2.1 Recursos Físicos

La Alcaldía de Santiago de Cali opera en el Centro Administrativo Municipal CAM, adicionalmente cuenta con ocho centros de trabajo para operación de otros de sus organismos: Centro Cultural de Cali, Carrera 5 No. 6 - 05 (Secretaría de Cultura), Unidad Deportiva Jaime Aparicio, Calle 9 No. 37A-01 (Secretaría del Deporte y la Recreación), Edificio Coltabaco, Calle 12 No. 1-12 (Secretaría de Desarrollo Económico y Secretaría de Turismo), Carrera 3 No 56-90 (Secretaría de Movilidad), Carrera 1 No 14-02 (Secretaría de Movilidad - Sede Grupo Técnico), Calle 4B No. 36-00 (Secretaría de Salud Pública Municipal), Edificio Fuente Versailles, Avenida 5AN no. 20N - 08 pisos 7, 9, 10 y 11 (DAGMA), Avenida 2 N no. 36A - 40 (DAGMA - Sede del Vivero Municipal), Avenida 2 Norte No. 47C - 02 (DAGMA - Sede Río Cali), Carrera 16 no. 15-75, piso 2 (DAGMA - Laboratorio Ambiental), Edificio San Marino (DADII - Cuotas partes pensionales), Edificio Boulevard Sexta Avenida, ubicado en la avenida 6N No. 13N-50 (Secretaría de Educación).

3.2.2 Recursos Presupuestales

El presupuesto para operar tanto del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional como de la Secretaría de Educación Municipal, se encuentra soportado en el Decreto No. 4112.010.20.0742 del 27 de diciembre de 2019, "Por el cual se liquida el presupuesto general de rentas, recursos de capital y apropiaciones para gastos de Santiago de Cali, para la vigencia comprendida entre el 1 de enero y 31 de diciembre del año 2020, aprobado mediante Acuerdo 0465 de 2019".

3.2.3 Recursos Tecnológicos

Para la ejecución de las labores de la Alcaldía de Santiago de Cali, cada organismo de acuerdo a su necesidad cuenta con plataforma tecnológica, computadoras, servidores, impresoras, teléfonos, video beam, software, antivirus, sistemas de gestión, entre otros.



Lo anterior, adquirido con la asesoría y concepto técnico del Departamento Administrativo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Organismo encargado de liderar la gestión estratégica y operativa de las tecnologías de la entidad, de conformidad con la arquitectura empresarial y los lineamientos definidos previamente por el mismo.

Adicionalmente, para el buen uso y aprovechamiento de la tecnología, se cuenta con el acompañamiento y soporte técnico del Comité Técnico Operativo - CTO, de cada organismo.

3.3 Sistemas de Información

Para la adecuada gestión y desarrollo del talento humano se cuenta con los siguientes sistemas de información:

- Sistema de Información de Gestión del Empleo Público – SIGEP (Subsistema de organización Institucional – Subsistema de Talento Humano)
- Sistema de Gestión Administrativo Financiera Territorial – SGAFT (módulo HCM – modulo PA – Success Factor - modulo Seguridad Social)
- Sistema de Gestión Documental (Orfeo)
- Sistema de Atención al Ciudadano – SAC
- Sistema de Información HUMANO

3.4 Riesgos

Política Administración de Riesgos

La Administración Central del municipio de Santiago de Cali, se compromete a gestionar los riesgos identificados de gestión, corrupción, seguridad y salud en el



trabajo, y seguridad de la información mediante la aplicación de controles y acciones que permitan el desarrollo de una gestión pública efectiva que responda a las necesidades y expectativas de sus partes interesadas.

Los riesgos que actualmente se encuentran asociados al proceso de gestión del talento humano son los que se presentan en la siguiente matriz:

Tipo de Riesgo	Riesgo	Consecuencias	Actividades de Control
Corrupción	Tráfico de influencia para que se omitan los reportes de las vacantes definitivas para los entes control u otro ente regulador.	-Intervención por parte de un ente de control u otro ente regulador. -Imagen institucional afectada en el orden nacional o regional por actos o hechos de corrupción comprobados. -Sanciones Económicas y Legales para la entidad	Revisión del estado de la planta a través del Sistema de Gestión Administrativo financiero Territorial SGAFT
Estratégico	Plan Estratégico del Talento Humano no alineado con los objetivos de la entidad con respecto al desarrollo de los servidores públicos.	Incoherencia entre la Estrategia del Talento Humano y la Estrategia general de la entidad, lo que genera resultados eficaces, pero no efectivos.	Cumplimiento del procedimiento del Subproceso PTH. MEDE01.05.04.18.P07 en tarea 20 y 21
Operativo	Deficiencias en actualización de la ficha de perfil del empleo para el personal de planta de acuerdo a los cambios de los procesos de la entidad	-Ineficiencias en la operación de los procesos por falta o exceso de personal. -Deficiencia en la prestación del servicio.	Solicitud de actualización, de elaboración o eliminación de documentos de los sistemas de gestión. F07
Seguridad de la Información	Pérdida o manipulación indebida de la información.	Pérdida de la imagen institucional. Investigaciones penales y	-Reporte de debilidades de seguridad de la información -Implementación de la continuidad de la seguridad de



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

		disciplinarias. Pérdida de continuidad en los procesos y procedimientos institucionales.	la información.
Corrupción	Falsificación de documento en la identificación como servidor público.	Cometer delitos haciéndose pasar como servidor público. Engañar a la ciudadanía con una investidura falsa para beneficio personal. Acceso a información privilegiada de único y exclusivo manejo de los servidores públicos.	-Entrega del carné institucional con control de reposición del mismo y registrar en el formato MATH02.06.02.18.P05.F05. Entrega de Documentos.
Corrupción	Falsedad en los Documentos en la Evaluación del Desempeño Laboral.	-Fraude. -Personal no idóneo. -Desmotivación. -Denuncias -Sanciones -Disciplinarias	Recopilar y remitir, al Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral, las evaluaciones de los servidores públicos de carrera administrativa, a través de comunicación oficial suscrita por el jefe de cada Organismo
Corrupción	Acceso ilegal (Manipulación indebida) de la base de datos de Evaluación del Desempeño Laboral.	-Personal no idóneo. -Sanciones. -Pérdida de información. -Pérdida de imagen. -Pérdida de credibilidad. -Pérdida de confianza.	Asignar clave de acceso al archivo en excel de la base de datos de las evaluaciones de desempeño, conforme a lo establecido en el PROCEDIMIENTO: Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria - Versión 3 - CÓDIGO: MATH02.06.03.18.P01
Corrupción	Violación a la reserva sumarial (Manipulación indebida) al archivo	-Acceso ilegal. -Falsedad. -Pérdida de credibilidad.	-Diligenciar y firmar por el solicitante, planillas de control de préstamo de documentos de Historias Laborales y

ca

	de historias laborales.		diligenciando el formato SOLICITUD DE CONSULTA O PRÉSTAMO DE HISTORIA LABÓRALES - MATH02.06.05.18.P03.F02. -Revisión por parte del funcionario de archivo de Historias Laborales si el documento solicitado es confidencial, Cumpliendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
Corrupción	Suplantación de los servidores públicos beneficiarios en las actividades del Plan Institucional de Capacitación.	-Pérdida Económica. -Pérdida de Imagen. -Pérdida de Credibilidad.	Enviar Comunicación Oficial de convocatoria a capacitaciones a los invitados de manera personalizada conforme a lo establecido en el PROCEDIMIENTO: Capacitación - Versión 1 - CÓDIGO: MATH02.06.04.18.P02
Corrupción	Tráfico de influencias en la expedición de los certificados de experiencia.	-Errores en la expedición de certificaciones. -Pérdida de imagen. -Aumento de quejas y reclamaciones	Verificar en el libro radicador, que el orden de atención corresponda al registro y al orden de llegada de la solicitud.
Operativo	Pérdida de la memoria institucional (Fuga de conocimiento).	Pérdida de imagen Institucional Incumplimiento de los objetivos institucionales. Reprocesos.	Realizar la actualización permanente en la herramienta establecida para tal fin.
Corrupción	Falsedad en documento (diplomas, certificaciones de	-Ingreso de servidores públicos no cualificados ni competentes. - Sanciones disciplinarias y	Diligenciar el formato VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS -



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

	experiencia) para la vinculación, a la Entidad sin el cumplimiento del diligenciamiento de requisitos para el cargo que se va a proveer.	penales -No acceso como servidor público a la Entidad en un futuro. -Incumplimiento de requisitos de acuerdo al manual de funciones vigente. -Pérdida Económica. -Pérdida de Imagen. -Pérdida de Credibilidad.	MATH02.06.02.18.P04.F01.y realizar la verificación de la documentación presentada para el cumplimiento del requisito mínimo exigido en el manual de funciones vigente.
Corrupción	Falsedad ideológica en el formato VERIFICACION CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS	-Pérdida de imagen Institucional -Sanciones Disciplinarias. -Incumplimiento de los objetivos institucionales	Verificación de la información contenida en el formato VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS por parte de los líderes del subproceso y del Proceso.
Corrupción	Omisión en el reporte de una incapacidad médica por parte del servidor público en el registro de las incapacidades en el sistema SGAFT.	-Procesos y sanciones disciplinarias. -Pérdida económica.	Verificación aleatoria 3% a las incapacidades que se radican por el sistema Orfeo y que sean ingresadas al sistema SGAFT
Operativo	Demora en el reporte de la novedad de traslado a las entidades de la seguridad social AFP y EPS	-Pago de intereses moratorios. -Deuda presunta y real con las entidades de la seguridad social. -No prestación de los servicios asistenciales y reconocimiento de prestaciones económicas.	Verificar que las novedades se presenten en las fechas establecidas para reportarlas oportunamente a la entidad de seguridad social AFP y EPS.
Operativo	No cobertura en Seguridad Social (EPS, AFP y ARL) a los funcionarios y contratistas del Municipio de Santiago de Cali	-Intereses moratorios -Demandas -No se garantiza las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un evento de salud por parte de las entidades de seguridad a	-Seguimiento al informe de personal nombrado enviado por el subproceso de vinculación de personal en el mes, verificando la afiliación a la ARL. -Enviar Archivo en Excel de



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

		los funcionarios (EPS y AFP) contratistas (ARL)	los contratistas que tiene cada organismo.
Operativo	Incumplimiento en trámite para el pago de la devolución de aporte por ley 549/1999, cálculo actuarial, bono o cuota parte de Bono Pensional en los términos establecidos por la ley.	-Pago de intereses moratorios. -Demandas. -Negación de pensión. -Pérdida Económica.	-Analizar las solicitudes recibidas con la respectiva documentación soporte mediante lista de chequeo. -Verificar que el pago se realizó en el tiempo establecido en el acto administrativo y en el establecido en la norma.
Operativo	Incumplimiento de la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el trabajo	Sanción por parte del ente regulador tanto administrativas, civiles, penales y laboral	Solicitar recursos financieros, tecnológicos y humanos para la implementación del SGSST
Seguridad de la Información	Pérdida de la información médica y condiciones de salud registrada en las historias clínicas ocupacionales de cada uno de los colaboradores	Sanciones legales dado que la historia clínica ocupacional debe de conservarse 20 años a partir del retiro del colaborador o cese de su actividad laboral	-Solicitar ante la unidad administrativa especial de gestión de bienes y servicios, la adecuación del sótano 1 área de enfermería, el espacio para el archivo de historias clínicas dando cumplimiento al marco legal de gestión documental y dotación de archivadores. -Solicitar apoyo a la subdirección de trámites y servicios y gestión documental, la revisión y depuración de archivos administrativos existentes en el área a intervenir. -Solicitar a la Subdirección de trámites y servicios y gestión documental, carpetas y demás insumos para la conservación

ca



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

			de las historias clínicas ocupacionales
Corrupción	Utilizar indebidamente influencias de un servidor público derivadas de su cargo o su función, para obtener cualquier beneficio para el mismo funcionario, al preferir acto administrativo o dictamen manifiestamente contrario a la ley, u omitir, retardar, rehusar o denegar un acto propio de sus funciones, durante el desarrollo de las actividades de reconocimiento y liquidación de elementos salariales, prestaciones sociales y demás pagos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Sanciones disciplinarias, fiscales y/o penales a los servidores públicos responsables. - Daño patrimonial a la entidad pública. - Pérdida económica - Pérdida de información - Pérdida de imagen - Pérdida de credibilidad - Pérdida de confianza 	- Revisión en el proceso del reconocimiento y liquidación de elementos salariales, prestaciones sociales y demás pagos laborales.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Corrupción	Demora en la respuesta a las peticiones sobre obligaciones salariales o prestacionales	-Reliquidaciones -Sobrecosto por pago de intereses -Demandas -Sanciones -Investigaciones disciplinarias y fiscales -Duplicidad de tareas -Reprocesos	Alertas semanales en el Sistema de Gestión Documental ORFEO
Operativo	Inexactitud en la liquidación de las obligaciones salariales y prestacionales	-Liquidaciones erróneas -Sobrecosto por pago de intereses -Demandas -Sanciones -Reprocesos	Seguimiento a los actos administrativos que revocan decisiones total o parcialmente a consecuencia de los recursos de ley.
Seguridad de la Información	Información mal procesada en el registro de la nómina.	Se pueden presentar hallazgos administrativos con presunta incidencia disciplinaria y fiscal en la auditorias de control	Asegurar la integridad de los sistemas operacionales.

3.5 Caracterización del Talento Humano

En la actualidad la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano a través del subproceso Administración de Planta de Personal tiene caracterizado el personal de planta por tipos de vinculación, nivel, código, grado, Antigüedad en el Estado, nivel académico y género, adicionalmente se está aplicando la Encuesta para Caracterización del Talento Humano (Enfoque Diferencial), mediante la cual se está caracterizando al personal por etnias, cabeza de familia y población LGTBI, la cual ya presenta un avance del 93 %.

CA



3.6 Acuerdos Sindicales

Acuerdo Colectivo Laboral 2018-2020

En el marco del Decreto 0595 de 2018, “Por el cual se adopta el Acuerdo Colectivo 2018-2020 y se efectúa una designación” el día 12 de octubre de 2018 se suscribió el Acuerdo Colectivo Laboral, producto de la negociación entre las organizaciones sindicales ANDETT, ANEPECAD, SINDIMUNICIPIOS, SINEMPUBLIC, SINSERVIM, SINTEPUMCALI, SINTRAESTATALES, SINTRASALUD, SINTRASERPCOL, SINTRASERPUDES, SINTRASERPUVAL, SINTRASERPVALLEC, SINTRAZULES, SINTRENAL, ASATTC, SEMTRAISEV, SEMTRAV, SINAGEDT, SINAGETSVIAL, SINATPROC, SINDEPAZ, ASAGETRAN, ASIEVA, ASOTRAMSOLC, ASOTTRANDC, ASOTTRANVIC, SUNET, SUTEV, USDE y este ente territorial.

3.7 Manual de Funciones

El manual específico de funciones y de competencias laborales es un instrumento de administración de personal a través del cual se establece las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la Administración Central Municipal de Santiago de Cali.

Está conformado por los siguientes componentes:

- Identificación y ubicación del empleo.
- Contenido funcional: Comprende el propósito principal y la descripción de las funciones del empleo.
- Conocimientos básicos y esenciales.
- Competencias comportamentales: Comunes y por Niveles Jerárquicos.
- Requisitos de formación académica y experiencia.

El manual de funciones de la Alcaldía de Santiago de Cali, se encuentra actualizado con funciones ajustadas al propósito del empleo, competencias comportamentales en lo concerniente a las competencias comunes y por nivel jerárquico y requisitos de



formación académica y experiencia; armonización con la gerencia pública moderna, acorde con los ámbitos de la innovación, desarrollo y tecnologías de la información, obedeciendo a los estándares del Distrito Especial Deportivo, Turístico, Empresarial y de Servicios de categoría especial, ajustado a la normatividad vigente.

Fue adoptado mediante Decreto No. 411.0.20.0673 de diciembre 6 de 2016 y ha sido modificado y/o adicionado durante el período 2016-2019.



4. Diagnósticos

4.1 Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2016 – 2019.

Realizada la evaluación a 31 de diciembre de 2019, del plan estratégico del talento humano vigencia 2016-2019, el cumplimiento en el desarrollo de las acciones por subsistema arrojó los siguientes resultados:

SUBSISTEMA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Planificación de talento humano	96%
Organización del trabajo	83%
Gestión del empleo	97%
Gestión de rendimiento	100%
Gestión de la compensación	97%
Gestión del Desarrollo	75%
Gestión de las relaciones humanas y sociales	92%
Todos los subsistemas	100%

Se logró el cumplimiento del 92,5% de las acciones formuladas en el plan, las cuales fueron ejecutadas en conjunto con la Secretaría de Educación, la evaluación del mismo se encuentra publicada en:

<https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/143885/plan-estrategico-de-talento-humano/>

Sin embargo, algunas actividades que representan el 7,5% que corresponden a los diferentes Subsistemas se proyectan ejecutarse en la vigencia 2020.

01



4.2 Matriz GETH

Una vez realizada la valoración de las variables que componen la gestión estratégica del talento humano, a través de la Matriz de GETH, herramienta proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se pudo evidenciar que la entidad ha avanzado en la implementación de la gestión estratégica del talento humano, avanzando del 84.8% en enero de 2019 a un porcentaje del 85,1% en la medición de abril de 2020; esto significa que continuamos ubicados en el nivel de madurez: CONSOLIDACIÓN, lo que representa un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, a través de la evolución en la incorporación de buenas prácticas y mejoramiento continuo.

Puntaje	Nivel	Color	
0 - 20	1		Nivel Básico Operativo Bajo
21 - 40	2		Nivel Básico Operativo Medio
41 - 60	3		Nivel Básico Operativo Alto
61 - 80	4		Nivel Transformación
81 - 100	5		Nivel Consolidación

Escala de Calificación Matriz GETH – MIPG

4.3 Rutas de Creación de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	
Ruta de la Felicidad	91%
Ruta del Crecimiento	87%
Ruta del Servicio	85%
Ruta de la Calidad	87%
Ruta del Análisis de datos	80%



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	88
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	89
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	81
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	86
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	87
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	80	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80

Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública – Alcaldía de Santiago de Cali, actualizada abril 2020.

ca



4.4 Resultados de la Evaluación de Desempeño

Dando cumplimiento al Acuerdo No 6176 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba” el proceso de Gestión y Desarrollo Humano a través del Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral presenta los resultados del seguimiento en el periodo comprendido del 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020:

Distribución de Servidores Públicos Sujetos a Evaluación de desempeño Laboral durante el periodo 2019-2020

Tipo de vinculación	Cantidad	Porcentaje %
Carrera Administrativa	769	97%
Período de prueba.	0	0%
Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerentes Públicos.	20	3%
TOTAL.	789	100%

Fuente: Base de Datos – Subproceso de Administración de Sistema de EDL

Distribución por Nivel de Empleo de Servidores Públicos de Carrera Administrativa y libre nombramiento diferente a gerentes públicos

Nivel del empleo	Naturaleza del Empleo		Total
	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento diferente a Gerentes Públicos y Nivel Directivo	
Asesor	18	18	36
Profesional	365	1	366
Técnico	176	0	176
Asistencial	210	1	211
TOTAL	769	20	789

Fuente: Base de Datos – Subproceso de Administración de Sistema de EDL



Nivel de Calificación obtenida Servidores Públicos

Nivel de Calificación	Naturaleza Del Empleo		Total	%
	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento Y Remoción		
Sobresaliente	725	19	744	94%
Satisfactorio	21		21	3%
No Satisfactorio	0		0	0%
no Reportado	23	1	24	3%
TOTAL	769	20	789	100%

Fuente: Base de datos subproceso Sistema de EDL – abril 30 de 2020

Resumen de Evaluación de Desempeño por Nivel de Empleo

Nivel del empleo	NIVEL DE CALIFICACION									NO REPORTADO			TOTAL		
	SOBRESALIENTE			SASTISFACTORIO			NO SATISFACTORIO			Carrera Activa	L.Nombr.	Total	Carrera Activa	Libre Nomb.	Total
	Carrera Activa	L.Nombr.	Total	Carrera Activa	L.Nombr.	Total	Carrera Activa	L.Nombr.	Total						
Asesor	18	17	35			0					1	1	18	18	36
Profesional	353	1	354	4		4			8		8	365	1	366	
Técnico	162		162	11		11			3		3	176	0	176	
Asistencial	192	1	193	6		6			12		12	210	1	211	
TOTAL	725	19	744	21	0	21	0	0	0	23	1	24	769	20	789

Fuente: Base de datos Subproceso Sistema de EDL – abril 30 de 2019

Se evidencia en la distribución por nivel de empleo que la mayor cantidad de servidores públicos evaluados para el periodo 2019-2020, pertenecen al nivel Profesional con 365 servidores públicos que representan el 46%, en segundo lugar, se encuentran del nivel Asistencial con 211 que corresponde al 27%, seguido del Técnico con 176 con el 22%, y por último el Asesor con 36 personas con una participación del 5%.

Con fecha de corte abril 30 del 2020, se encontraba pendiente de reportar la Evaluación de Desempeño Laboral a 24 servidores públicos que equivale al 3% del total de servidores públicos sujetos a evaluación de desempeño laboral.

CA



Es importante resaltar que la cantidad de funcionarios es variable para cada periodo debido a las situaciones administrativas que se presentan, al ingreso y retiro de personal.

4.5 Necesidades de Capacitación

Realizada la Evaluación de Desempeño Laboral periodo 2018 – 2019, algunos servidores públicos identificaron en la misma, necesidades de capacitación en las siguientes temáticas:

- Planeación institucional y organizacional.
- Excel.
- Sistema de Evaluación del Desempeño.
- Formulación de proyectos.
- SIGEP.
- Manejo de caja menor.
- Normas de archivo.
- Elaboración de comunicaciones oficiales.
- Office.
- Relaciones interpersonales y manejo de estrés.
- Sistemas Integrados de Gestión.
- Arquitectura empresarial.
- Rendición de cuentas.
- Ingles.
- Normatividad y elaboración de fichas técnicas.



5. Formulación Estratégica

El primer marco de referencia para la formulación del plan estratégico del talento humano es la Agenda 2030, la visión global, el nuevo acuerdo ético y programático entre las naciones y las personas para hacerle frente a los desafíos de la sociedad contemporánea.

Preocupaciones globales que están enfocadas en el crecimiento económico, las desigualdades sociales, las preocupaciones ambientales y el anhelo de la paz en todas sus dimensiones.



Documento ODS en Colombia: Los retos para 2030

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados, son la base de esa nueva agenda, representan una visión común del futuro y trazan compromisos claros para hacerle frente a estos desafíos pendientes para avanzar en la construcción de

CA



soluciones que permitieran el bienestar universal. De los 17 objetivos, encontramos cinco que son insumo:

ODS 5. Igualdad De Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

ODS 9. Industria, Innovación e Infraestructura: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

ODS 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

ODS 16. Paz Justicia e Instituciones Sólidas: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

ODS 17. Alianza para lograr los objetivos: Promover el comercio internacional y ayudar a los países en desarrollo para que aumenten sus exportaciones, forma parte del desafío de lograr un sistema de comercio universal equitativo y basado en reglas que sea justo, abierto y beneficie a todos.

5.1 Orientaciones Estratégicas de Nivel Nacional

El Plan Nacional de Desarrollo – PND 2018-2022 “*Pacto por Colombia, Pacto por la equidad*” está compuesto por objetivos de política pública denominados pactos, concepto que refleja la importancia del aporte de todas las facetas de la sociedad en la construcción de una Colombia equitativa. El Plan se basa en los siguientes tres pactos estructurales:





- ✦ **Pacto por la legalidad¹:** El Pacto por la Legalidad supone también robustecer la independencia de las instituciones que conforman la base de un Estado de derecho y fortalecer tanto participación ciudadana como el diálogo social. Este es un gran pacto en el que los ciudadanos tienen derechos, pero también deberes para ayudar a construir la Colombia que todos queremos y necesitamos.

- ✦ **Pacto por el emprendimiento²:** es un pacto por una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos. Las empresas de todas las escalas le apuestan a la transformación de la sociedad y representan el paradigma de la libertad económica, que es uno de los fundamentos centrales del Estado de derecho. Colombia necesita desarrollar su potencial productivo, de manera que sean los emprendedores y el sector privado los protagonistas de la creación de empleo y bienestar para millones de colombianos tanto en áreas urbanas como rurales.

- ✦ **Pacto por la equidad³:** Se busca lograr una Colombia con más bienestar, con menos desigualdad de resultados y con más equidad de oportunidades; un país con mayores ingresos y mejores condiciones de vida de la población conseguidas sobre la base de la legalidad y por medio de la generación de empleo, la formalización y un tejido empresarial fuerte.

Más equidad de oportunidades se entiende como el avance hacia una Colombia incluyente y con más oportunidades mediante la reducción de la pobreza monetaria y multidimensional, la nivelación del terreno de juego y el principio de la no discriminación. La equidad de oportunidades implica remover las barreras que impiden el acceso a la educación, la salud, los servicios sociales esenciales y la inclusión productiva de toda la población, independientemente de sus características de origen, la localización geográfica, la pertenencia étnica, el sexo, la condición física y la edad, entre otras. Más equidad de oportunidades significa que todos los colombianos tengan cada vez más posibilidades para elegir libremente aquello que quieren ser y hacer con su vida. Además, El Plan contempla 23 pactos adicionales que contienen estrategias

¹ Bases Plan Nacional de Desarrollo, página 37

² Bases Plan Nacional de Desarrollo, página 37

³ Bases Plan Nacional de Desarrollo, página 37



transversales, de los cuales se identificaron seis que serán el insumo de la presente armonización.

- ✦ Pacto por una gestión pública efectiva transversal, objetivos:
 - Mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas.
 - Vamos a formar servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos. Cada tarea será realizada bajo principios de ética e integridad.

- ✦ Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad transversal, objetivos:
 - Impulsar la vinculación laboral y el emprendimiento de las personas con discapacidad.

- ✦ Pacto por la equidad para las mujeres. Transversal, objetivo:
 - Promover el acceso y participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral, de manera que mejoren su nivel económico con ambientes libres de violencia basada en género.

- ✦ Pacto por la transformación digital de Colombia transversal, objetivo:
 - Mejorar la interacción entre entidades públicas y ciudadanos.

- ✦ Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la innovación transversal, objetivos:
 - Aumentar la inversión pública y privada en ciencia, tecnología e innovación.
 - Potenciar la innovación pública a través de herramientas para medir, fortalecer y articular capacidades de innovación

- ✦ Pacto por la Descentralización transversal, objetivo:
 - Contar con entidades territoriales modernas y fortalecidas, que generen y ejecuten recursos de forma inteligente y pensando en el bienestar de los ciudadanos.



5.2 Orientaciones Estratégicas de Nivel Departamental

El Plan de Desarrollo Departamental del Valle del Cauca, 2020 – 2023 “Valle Invencible”, se construyó articulando diversos insumos que dieron como resultado el eje central de los énfasis de Gobierno, que se opera a través de seis Líneas Estratégicas Territoriales, con objetivos estratégicos y líneas de acción, definidas a través del análisis de las variables claves que hay que intervenir para lograr los objetivos generales.

Líneas Estratégicas Territorial

- ✚ **Turismo, Patrimonio Territorial e identidad Vallecaucana:** Consolidar el posicionamiento del Valle del Cauca, como destino turístico, aprovechando la riqueza patrimonial, cultura, ambiental, paisajística, deportiva e industrial como herramienta clave hacia el desarrollo humano integral desde la entidad territorial, la dinamización de la economía y el mejoramiento de la calidad de vida.
- ✚ **Valle del Cauca Territorio de Integración Social para la Paz:** Orientar la articulación de las políticas de paz, con acciones concretas en territorios urbanos y rurales afectados por el conflicto armado que incluyan presencia estatal, seguridad, programas socioeconómicos y de infraestructuras, con enfoques Territorial, Diferencial, Género y con participación activa de la ciudadanía.
- ✚ **Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y Equidad:** Impulsar la productividad de los polos de desarrollo, desconcentrando y descentralizando actividades en las ciudades intermedias menores y centros urbano-rurales para recuperar su importancia económica y social, mediante el trabajo conjunto de la comunidad, los sectores privados, académicos y de gobierno, como espacios integrales generadores de desarrollo con ofertas diferenciadas que le permitan ganar competitividad y equidad.
- ✚ **Valle, Departamento Verde y Sostenible:** Ser líder en el trabajo intersectorial para el desarrollo de acciones innovadoras de protección. Conservación, restauración y



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

aprovechamiento sostenible de la riqueza ambiental del Valle del Cauca, reconocida como soporte de desarrollo económico, social, ecoturístico y cultural para contribuir al bienestar de los vallecaucanos.

- ✚ **Gestión territorial Compartida para una Buena Gobernanza:** Aportar elementos eficientes de gestión conjunta desde los territorios a nivel nacional, las administraciones municipales, distritales, comunidad, sector productivo y academia entre otras transformando el modelo de desarrollo del departamento para generar equidad, competitividad, sostenibilidad, participación ciudadana y transparencia.
- ✚ **Desarrollo Integral Rural para la Equidad:** Generar un desarrollo integral rural con equilibrio económico, sociocultural, ambiental y de ciencia, tecnología e innovación, fundamentado en el reconocimiento de las diferentes oportunidades, vocaciones y particularidades micro regionales del departamento y la capacidad de los pobladores, para lograr un balance complementario entre territorios rurales y polos de desarrollo urbano en el Valle del Cauca.

De las líneas estratégicas territoriales de orden departamental, identificamos como insumo que nos aplica para el propósito, la quinta línea estratégica denominada: *Gestión Territorial Compartida Para Una Buena Gobernanza*; esta línea estratégica está conformada a su vez por 5 Líneas de Acción, 17 programas con sus respectivas metas de resultado (55), 41 subprogramas con metas de producto (222) y los indicadores o medios de medición. Para la presente armonización se tomará la línea de acción número 3: fortalecimiento institucional.

5.3 Orientaciones Estratégicas del Distrito Especial, Deportivo, Cultura, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali

El Plan de Desarrollo del 2020 -2023 "Cali, Unida por la Vida" está compuesto por 4 Dimensiones, 18 líneas estratégicas y 70 programas. Dichas dimensiones se



encargarán de guiar y centrar las acciones necesarias para cumplir el Plan de Desarrollo, estas son:

- ✚ **Dimensión 1. Cali, Inteligente por la Vida:** Promueve oportunidades económicas y laborales, articuladas con tecnologías digitales orientadas a la innovación social a partir de la creación de un ecosistema de innovación digital que permita generar nuevas capacidades, emprendimiento social, promoción de industrias creativas y culturales, inversión en obras de infraestructura y renovación urbana.
- ✚ **Dimensión 2. Cali, Solidaria por la Vida:** reinventa y ofrece sociales y comunitarios, públicos y participativos, con énfasis en el bienestar integral y la autogestión solidaria, desde ámbitos del desarrollo como la educación, salud, alimentación y seguridad ciudadana.
- ✚ **Dimensión 3. Cali, nuestra Casa Común:** sienta las bases para convertirse en un territorio ambientalmente sustentable, sanitaria y alimentariamente seguro, con capacidad de la población para prevenir, afrontar y mitigar los riesgos contemporáneos.
- ✚ **Dimensión 4. Cali, Gobierno Incluyente:** concentrado en generar las condiciones de nueva institucionalidad democrática, que acoja las nuevas ciudadanías y las nuevas dinámicas emergentes de gestión de lo público con probidad y transparencia.

El insumo principal para la formulación, es el de nivel Distrital, en este caso la cuarta dimensión incluida en el Plan de Desarrollo del 2020 -2023 “Cali, Unida por la Vida” denominada **Cali, Gobierno Incluyente**, está conformada por 03 líneas estratégicas, 08 programas, 06 proyectos movilizadores, 139 indicadores de producto y 13 indicadores de bienestar; A continuación, se detalla, lo esencial para nuestro propósito:

Objetivo General: Fortalecer a Cali como un Distrito Especial Deportivo, Turístico, Cultural, Empresarial y de Servicios, innovador, inteligente y abierto, que propenda por mejorar la gobernanza territorial, a partir de aumentar las capacidades institucionales y sociales para dinamizar la agenda pública estratégica en una interlocución democrática



multiactor y multilateral, atendiendo a criterios de transparencia, participación activa y eficiencia.

- ▣ **Línea Estratégica: Transición hacia Distrito Especial.** La transformación de Cali en Distrito Especial es una oportunidad para modelar una nueva gobernanza que profundice la transparencia, el control social y la intervención ciudadana en los asuntos públicos. Pero las circunstancias se han conjugado para que esta transición hacia una nueva gestión público-territorial se realice de la mano con la virtualización y el ingreso pleno al mundo de las tecnologías digitales de todo tipo. Es el momento de la transición integral administrativa y tecnológica, es la oportunidad de avanzar en transformaciones culturales y tecnológicas, es la ocasión para la innovación para nuevos espacios para la expresión cotidiana, social, cultural, empresarial y académica, con el objetivo de generar las competencias para la actuación social y estatal y de ajuste institucional en ambientes cambiantes. Es el momento de la renovación y el mejoramiento a partir de la interacción y creación con la ciudadanía.

Objetivo Estratégico: Consolidar las bases para la transición política y administrativa a Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios, en un marco de cooperación e integración regional y multilateral.

- ▣ Indicador de producto: Documentos técnicos de rediseño institucional acorde con la categoría Cali Distrito Especial, elaborados.

- ▣ Programa: Implementación de Cali Distrito Convertir a Santiago de Cali en Distrito

Especial implica involucrar a las fuerzas vivas territoriales y promover el concurso de los municipios vecinos. Requiere el fortalecimiento de mecanismos y dispositivos de interlocución pública para concretar iniciativas multiactor que consoliden una gobernabilidad democrática capaz de impulsar el desarrollo local y regional. Para su configuración se requiere adelantar un rediseño institucional que conlleve a la descentralización y desconcentración de su estructura.

Objetivos:

- Realizar la transición de Santiago de Cali a Distrito Especial.
- Desconcentrar y descentralizar la estructura Distrital.



- Involucrar y comprometer a las fuerzas vivas distritales.
- Promover el concurso de los municipios vecinos.
- Fortalecer los dispositivos de interlocución pública.
- Fortalecer la participación activa de la ciudadanía desde los territorios para la Implementación de Cali como Distrito Especial.

Proyectos Movilizadores: Cali Distrito Especial.

Indicador de Producto: Documentos técnicos de rediseño institucional acorde con la categoría Cali Distrito Especial, elaborados.

- 📄 **Línea Estratégica: Gobierno Inteligente.** El Gobierno Inteligente, la Ciudad Inteligente, la Ciudad Digital, Cali Inteligente es un desafío al paradigma convencional de la gestión pública y ciudadana.

La revolución digital incluye la implementación de habilitadores transversales como son la arquitectura empresarial, la seguridad y privacidad de la información para la Reducción de las brechas en el acceso a la información oficial y a mejorar la respuesta institucional de Santiago de Cali Distrito Especial, para el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), en la planeación, la ejecución y evaluación de la acción gubernamental.

- 📄 Programa: Fortalecimiento Institucional

Este programa está orientado al fortalecimiento de las capacidades del Distrito Especial de Cali, basado en el Modelo de Arquitectura Empresarial y las políticas institucionales del modelo integral de planeación y gestión. Especial énfasis, se hará en el desarrollo de las buenas prácticas en la contratación estatal que permitan aumentar la participación de los proveedores, la confianza de las partes interesadas con relación a la gestión contractual, fortalecer las competencias de los compradores públicos para desarrollar procesos que generen valor agregado, economía, efectividad, transparencia e inclusión social y ambiental en la compra pública.



Objetivos:

- Fortalecer las competencias, habilidades y capacidades del servidor público.
- Promover el cumplimiento de objetivos y metas institucionales con nuevas TIC.
- Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Promover una compra pública responsable.
- Desarrollar una cultura organizacional sólida.
- Modernizar y optimizar la administración distrital.

Indicadores de Producto: Servidores públicos, capacitados según plan de formación.
Servidores públicos sensibilizados en el fomento de la cultura del autocontrol Clima y la cultura organizacional, intervenido y medido.

Fases del sistema de información, para la Gestión del Conocimiento en los 39 Procesos de la entidad, implementadas.

Servidores públicos y ciudadanos orientados en Código Disciplinario.

Personal de la Administración Pública con formación en perspectiva de género y enfoque diferencial.

Diseños de puestos de trabajo personalizados para funcionarios en condición de discapacidad elaborados.

Puestos de trabajo modificados.

Indicadores de Bienestar

Se presentan indicadores de bienestar, con el fin de evaluar el impacto que la ejecución de las acciones contempladas, a partir de las intervenciones realizadas en los diferentes programas de esta dimensión.

- Personas beneficiadas con programas para la protección de derechos de la población en condición de vulnerabilidad.
- Índice de desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Índice de gobierno abierto.
- Avance en la implementación del Distrito Especial de Santiago de Cali.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Código	Indicador de bienestar (Descripción)	Unidad de medida	Línea Base 2019	Meta 2020-2023	ODS	Responsable
52033	Personas beneficiadas con programas para la protección de derechos de la población en condición de vulnerabilidad	Número	34.057	100.129	1	Secretaría de Bienestar Social
54004	Índice de desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Puntaje	87,1	95,1	17	Departamento Administrativo de Desarrollo E Innovación Institucional
54009	Índice de gobierno abierto	Puntaje	73,1	75,0	17	Secretaría de Gobierno
54010	Avance en la implementación del Distrito Especial de Santiago de Cali	Porcentaje	0,0	60,0	11	Departamento Administrativo de Planeación

Fuente: Documento oficial Plan de Desarrollo 2020 - 2023 "Cali, Unida por la Vida"

5.4 Articulación Nacional, Departamental y Municipal del Plan Estratégico del Talento Humano

La planeación estratégica del talento humano del Distrito de Santiago de Cali, debe estar en acorde con el con el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022: "Pacto por Colombia, pacto por la equidad" y con los objetivos de Desarrollo Sostenible del Programa de las Naciones Unidas PNUD para el desarrollo , llamados (ODS), el Plan de Desarrollo Departamental "Valle Invencible" 2020 – 2023; por lo tanto y una vez hecha la revisión correspondiente, se identificaron estos planteamientos estratégicos, frente a los trazados en el Plan de Desarrollo del Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de servicios de Santiago de Cali 2020 – 2023 "Cali, Unidad por la Vida".



A continuación, la interacción mundial, nacional, departamental hasta llegar a nuestra esfera municipal: 05 ODS, 06 pactos, 01 línea estratégica y 01 Dimensión.



Fuente: Elaboración propia.



6. Formulación del Plan Estratégico

6.1 Alcance

El Plan Estratégico del Talento Humano, inicia con la revisión y análisis de los informes (Clima Organizacional, Evaluación de desempeño, resultados de plan institucional de capacitación, programa de bienestar e incentivos, resultados de auditorías, análisis de la planta de personal, caracterización del sector educativo), continua con la revisión de la formulación estratégica de orden nacional y territorial e incluye la definición de políticas, estrategias y prioridades que orientan las prácticas de la gestión del talento humano y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas (dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

6.2 Política de Talento Humano

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



ALCALDÍA DE

SANTIAGO DE CALI

6.3 Políticas de Operación de la Gestión del Talento Humano

- ✓ La Administración Central del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicio de Santiago de Cali, a través de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil la convocatoria de un concurso abierto de méritos o de ascenso para proveer las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa de su planta de personal, identificadas en el Plan Anual de Vacantes, cuando dichas vacancias alcancen el 30% de la planta de personal aprobada.
- ✓ La Administración Central del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicio de Santiago de Cali, a través de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano realizará la revisión de la planta de personal de carrera administrativa y docente, cada dos años, con el fin de mantener o incrementar la capacidad de operación de la entidad dando respuesta a las necesidades de personal de los organismos, optimizando la prestación del servicio a la ciudadanía y el cumplimiento eficaz de las políticas al servicio del Estado.
- ✓ La Administración Central del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicio de Santiago de Cali, a través de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano realizará la revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, al menos una vez cada seis años, con el fin de mantener o mejorar el nivel de los requisitos de conocimiento, experiencia y demás competencias requeridas para el desempeño de los empleos, armonizado con los procesos, la gerencia pública moderna, la innovación, las tecnologías de la información y las comunicaciones y la categorización de una entidad que se mantiene a la vanguardia en el cumplimiento eficaz de las políticas al servicio del Estado.
- ✓ El Proceso Gestión y Desarrollo Humano a través del Subproceso Administración de Planta de Personal, certificará previa solicitud del servidor público a través del formato MATH02.06.01.18.P04.F02 las funciones determinadas por el Manual de



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Funciones vigente para cada empleo, y las asignadas por el jefe inmediato mediante acto administrativo cuya copia debe reposar en la Historia Laboral del servidor público, siempre y cuando éstas se encuentren enmarcadas dentro del nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) del empleo en el cual fue nombrado el servidor público con el fin de dar constancia de las funciones desempeñadas en un tiempo determinado.

- ✓ El Proceso Gestión y Desarrollo Humano a través del Subproceso Administración de Planta de Personal realizará la reubicación de un empleo de la planta de global de la entidad, teniendo en cuenta la necesidad del servicio manifestada por los Organismos y verificando si existe disponibilidad de empleos susceptibles de ser movidos, esto con el propósito de mejorar la prestación del servicio y suplir los requerimientos de los diferentes Organismos.
- ✓ El Proceso Gestión y Desarrollo Humano a través del Subproceso de Selección y Vinculación garantizará la igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el otorgamiento de encargos, mediante el derecho preferente que le asiste a los servidores de carrera y a través de la publicación en los diferentes medios de comunicación interna, de las etapas del proceso, con el fin de proveer transitoriamente dichos empleos de acuerdo a las necesidades del servicio de la Entidad.
- ✓ Los Directivos de cada Organismo serán los únicos responsables de enviar a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano - Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral, las concertaciones de compromisos laborales y competencias comportamentales, así como las evaluaciones de los servidores públicos de carrera administrativa con el fin de asegurar la autenticidad del documento.
- ✓ La Administración Central Municipal en conjunto con los servidores públicos deberán garantizar la participación en capacitaciones y formaciones que se programen en horarios dentro y fuera de la jornada laboral establecida, para la cual se deberá cumplir con una asistencia mínima del 80% para la respectiva certificación; esto con



el fin de lograr un afianzamiento de los conocimientos y el mejoramiento de las aptitudes y actitudes de los servidores públicos además de optimizar los recursos con los que cuenta la Entidad.

- ✓ Las capacitaciones que desarrollen los Organismos a través de sus propios recursos o gestiones, deben ser reportadas al Subproceso Capacitación y Estímulos, por medio de comunicación oficial y adjuntando el respectivo listado de asistencia de los participantes, con el propósito de que hagan parte del consolidado general de resultados de capacitación que desarrolla la Entidad frente a sus servidores públicos.
- ✓ El proceso Gestión y Desarrollo Humano a través del Subproceso Administración de Historias Laborales, velará por la administración, actualización y custodia de las historias laborales de los servidores, ex servidores y pensionados, que todo cambio, actualización y reporte que afecte la información en las mismas, sea requerida y aprobada formalmente por el directivo del Organismo responsable, jefe inmediato o a quienes estos deleguen, a fin de garantizar que la historia laboral no sea inapropiadamente modificada.
- ✓ A través del Subproceso Desvinculación del Talento Humano, todos los servidores públicos que están en proceso de movilidad, absentismo o desvinculación, deben diligenciar el formato MATH02.06.01.18.P05.F01 de "Entrega de Cargo", en un plazo no superior a los 15 días calendario siguientes a la comunicación del acto administrativo por el cual se surta la separación del empleo, para asegurar la transferencia oportuna y clara de los aspectos relacionados con la gestión del área donde se desempeñan las funciones delegadas y prevenir que haya una afectación en el desarrollo de los procesos y la prestación del servicio a nivel institucional.
- ✓ La Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, está comprometida con la generación de una cultura de prevención y autocuidado para un ambiente sano y seguro que permita identificar y controlar los riesgos a través de las acciones de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo; por ello, el nivel directivo tiene la responsabilidad de destinar los recursos físicos, económicos y de

CA



talento humano que permitan mejorar las condiciones laborales en los centros de trabajo, garantizando la eficiencia en pro de la mejora continua.

6.4 Objetivos

- Garantizar la planificación y gestión del talento humano, a través del estudio de necesidades cualitativas y cuantitativas, para facilitar la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las metas de la entidad.
- Gestionar el talento humano, a través de la Administración de la planta de personal, la selección y vinculación, evaluación de desempeño, capacitación y bienestar, así como la administración de las historias laborales del servidor público conforme a las normas vigentes, con el fin que la Alcaldía de Santiago de Cali cuente con información precisa del personal y que este sea idóneo y comprometido’.
- Verificar el cumplimiento de requisitos, liquidar y proyectar el reconocimiento de elementos salariales, prestacionales sociales y demás pagos de origen laboral de conformidad con la normativa vigente para garantizar el pago adecuado y oportuno al personal activo, pensionado, retirado y otras partes involucradas de la Administración Central Municipal.
- Garantizar la protección social de todos los Servidores públicos de la Alcaldía de Santiago de Cali, a través del aseguramiento al Sistema de Seguridad Social Integral y la promoción y prevención de la salud, con base en las políticas nacionales e institucionales, con el fin de lograr el equilibrio biopsicosocial y físico del servidor público y su grupo familiar.



6.5 Definición De Estrategias

El Plan Estratégico del Talento Humano incluirá las siguientes estrategias:

1	Implementar acciones o nuevas modalidades de trabajo que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generando altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
2	Gestionar la disponibilidad de talento humano para atender eficientemente los requerimientos de los organismos, integrando las políticas y prácticas de personal con las prioridades, con fin de dar cumplimiento a los planes y programas a cargo de la entidad.
3	Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos a través del reconocimiento y desarrollo de la identidad del servidor público, integrada a la cultura organizacional de la entidad.
4	Fortalecer las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos, administrativos, docentes y directivos docentes a través de programas de cualificación y capacitación, para el buen desarrollo de sus funciones.
5	Articular acciones con el Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para optimizar la herramienta SAP en pro de obtener información completa, actualizada y en tiempo real del talento humano.
6	Fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mejorando las condiciones y el medio ambiente laboral, controlando peligros y riesgos para la protección e integridad de los servidores públicos, administrativos.
7	Establecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para los servidores públicos docentes y directivos docentes, procurando condiciones y medio ambiente laboral adecuado, controlando peligros y riesgos para la protección e integridad de los servidores.
8	Establecer en la entidad una política para la gestión del conocimiento y la innovación que facilite la generación, transformación e interconexión del conocimiento entre los servidores públicos; asegurando su disponibilidad y aplicación, en procura de cumplir con la gestión institucional.



6.6 Prioridades Identificadas en el Autodiagnóstico

Una vez actualizado el autodiagnóstico para conocer el estado de las fases de la política de gestión estratégica del talento humano (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), la herramienta arrojó como resultado el nivel de madurez: CONSOLIDACIÓN con un porcentaje del 85,1%.

Dado lo anterior, se determinó priorizar las categorías que se encuentren en un nivel básico o de transformación de acuerdo a la escala de calificación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Las cuales se citan a continuación:

COMPONENTE	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN
PLANEACIÓN	Gestión de la información	77
INGRESO	Provisión del empleo	77
DESARROLLO	Conocimiento institucional	60
	Gestión del desempeño	71
	Gerencia pública	68
RETIRO	Gestión del conocimiento	70

Fuente: Autodiagnóstico GETH – MIPG - abril 2020



7. Planes Temáticos

Con el propósito de promover el desarrollo, crecimiento y bienestar del talento humano que contribuya a mejorar las competencias, habilidades, motivación, compromiso y calidad de vida de los servidores, el Plan Estratégico de Talento Humano se articula con los siguientes planes:

7.1 Plan de Previsión de Talento Humano

El Plan de Previsión es el instrumento que permite determinar de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos, para atender eficientemente los servicios a cargo de la entidad. Este plan se elabora al inicio de cada vigencia y se publica en la página web e intranet de la entidad.

Con este Plan la Alcaldía de Santiago de Cali, anualmente contrasta los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, para adoptar las medidas necesarias internas (reubicación del cargo, encargo, nombramiento provisional, comisión, entre otros) o externas (contratos de prestación de servicios, concursos abiertos, etc), con el fin de atender los requerimientos de los organismos.

7.2 Plan Anual de Vacantes

Es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En este plan, se relaciona el perfil y número de empleos vacantes que cuenten con apropiación presupuestal y que deben ser objeto de la provisión, para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicio de Santiago de Cali. Este plan se elabora al inicio de cada vigencia y se publica en la página web e intranet de la entidad

De acuerdo a sus características la provisión definitiva de los empleos se llevará a cabo de la siguiente manera:



- Empleos de carrera administrativa, ofertados mediante Proceso de Selección 437 de 2017 - Valle del Cauca, se proveen a través de las listas de elegibles.

7.3 Programa de Bienestar Social e Incentivos

El éxito de una administración y el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales, depende en gran manera de las políticas y procedimientos que se implementen para el manejo del Talento Humano y especialmente las relacionadas con el desarrollo integral del funcionario y el mejoramiento de su nivel de vida. Igualmente, de esta manera se promueve su nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con la entidad.

El propósito del programa de bienestar social e incentivos, es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, incentivando el desempeño mediante reconocimientos, propiciando así una cultura de trabajo orientado a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

El programa incluye el reconocimiento de los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico (nivel asistencial, técnico, profesional y asesor) y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Este programa se elabora al inicio de cada vigencia y se publica en la página web e intranet de la entidad. Para la vigencia 2020 la resolución que adopta es la No.4137.010.21.0.109, la cual se actualiza cada año.



7.4 Plan Institucional de Capacitación

Es el instrumento mediante el cual la entidad a través de la implementación de estrategias brinda capacitación a los servidores públicos de la Alcaldía de Santiago de Cali, con el fin de fortalecer sus conocimientos, competencias, habilidades y actitudes frente al servicio público. Así como, contribuir a su desarrollo personal y al mejoramiento de su calidad de vida.

Este plan se elabora al inicio de cada vigencia y se publica en la página web e intranet de la entidad. Para la vigencia 2020 la resolución que adopta es la No.4137.010.21.0.108, la cual se actualiza cada año

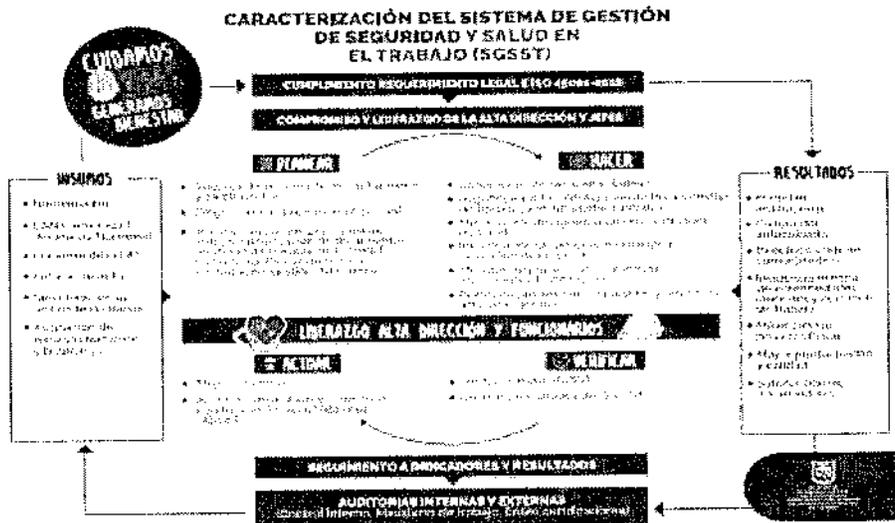
Para la construcción del plan se tiene en cuenta la identificación de necesidades y requerimientos de formación y capacitación de los funcionarios y las diferentes áreas de trabajo.

7.5 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mediante Decreto No. 4110.20.0687 de diciembre de 2016, la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, adoptó la Política y Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se elabora al inicio de cada vigencia el plan de trabajo y se publica en la página web e intranet de la entidad.



ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI



Fuente: Proceso GSSI

Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ Generar la cultura de prevención y autocuidado, para la identificación de peligros y la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Desarrollar actividades que integran la vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo y seguridad en la identificación, valoración y control de los riesgos asociados a las labores desarrolladas.
- ✓ Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la seguridad y salud de los trabajadores, independientemente del tipo de vinculación, mediante acciones preventivas que permitan reducir el ausentismo derivado de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, en pro de la mejora continua, obteniendo mayores niveles de eficiencia.
- ✓ Establecer los lineamientos y asignación de los recursos humanos, financieros y tecnológicos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

A



8. Temáticas Adicionales a Planear

8.1 Modificación Estructural Cali Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios.

Mediante Ley No. 1933 del 1 de agosto de 2018, se categoriza al municipio de Santiago de Cali como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios. El distrito especial distribuye el gobierno de la ciudad en todo su territorio para estar más cerca de los problemas de la gente y para garantizar que todos los servicios se presten mejor.

La operación de Santiago de Cali como distrito, está sujeta a la aprobación por parte del Concejo de la propuesta de división político administrativa, la definición del sistema distrital de planificación, la puesta en marcha de los fondos de desarrollo local; en este contexto se determinará la estructura administrativa más eficiente que permita la operatividad de la administración desde un enfoque desconcentrado/descentralizado. Debido a esto, la reestructuración administrativa de cara al funcionamiento como distrito especial, dependerá de la aprobación de los aspectos antes mencionados, así mismo el avance del indicador de bienestar planteado “avance en la implementación del Distrito Especial de Santiago de Cali”.

8.2 Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimiento

La Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, a través del subproceso de Desvinculación del Talento Humano, pretende gestionar y administrar la desvinculación mediante la formulación e implementación de estrategias que permitan el reconocimiento a la trayectoria laboral, la transferencia del conocimiento, la desvinculación asistida y el agradecimiento al servicio prestado del talento humano de la Alcaldía de Santiago de Cali.



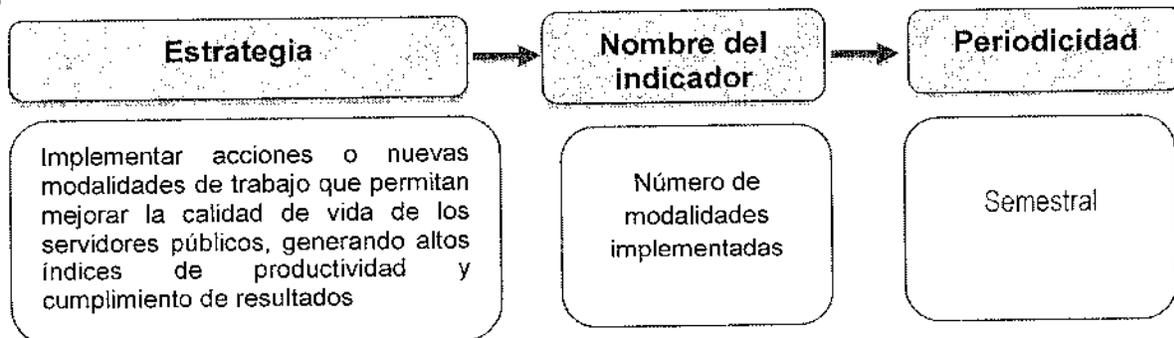
9. Seguimiento y Evaluación

9.1 Herramientas de seguimiento

- La evaluación del plan estratégico se realiza mediante seguimientos semestrales que evidencien el avance y cumplimiento de cada una de las actividades y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas que se propongan mantener con una calificación de nivel consolidación en la política de Talento Humano.
- Matriz Estratégica del Talento Humano, la cual permite realizar una medición de los avances en la gestión e implementación de la Estrategia de Talento Humano.
- Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG, con el cual se mide y evalúa el avance de la dimensión de Talento Humano.
- Indicadores de Gestión.
- Plan de Acción de cada proceso.
- Auditorias de Control Interno.

9.2 Indicadores

Se efectúa control en la gestión de los procesos a través de los indicadores que se presentan a continuación:





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Estrategia	Nombre del indicador	Periodicidad
Gestionar la disponibilidad de talento humano para atender eficientemente los requerimientos de los organismos, integrando las políticas y prácticas de personal con las prioridades, con fin de dar cumplimiento a los planes y programas a cargo de la entidad	Porcentaje de necesidades de personal provisto	Semestral
Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos a través del reconocimiento y desarrollo de la identidad del servidor público, integrada a la cultura organizacional de la entidad	Porcentaje de ejecución del programa de bienestar social e incentivos	Trimestral
Fortalecer las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos, administrativos, docentes y directivos docentes a través de programas de cualificación y capacitación, para el buen desarrollo de sus funciones.	Porcentaje de ejecución del plan institucional de capacitación	Semestral
Articular acciones con el Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para optimizar la herramienta SAP en pro de obtener información completa, actualizada y en tiempo real del talento humano.	Porcentaje de avance en la implementación de la categoría gestión de la información del autodiagnóstico de gestión estratégica de Talento Humano	Semestral



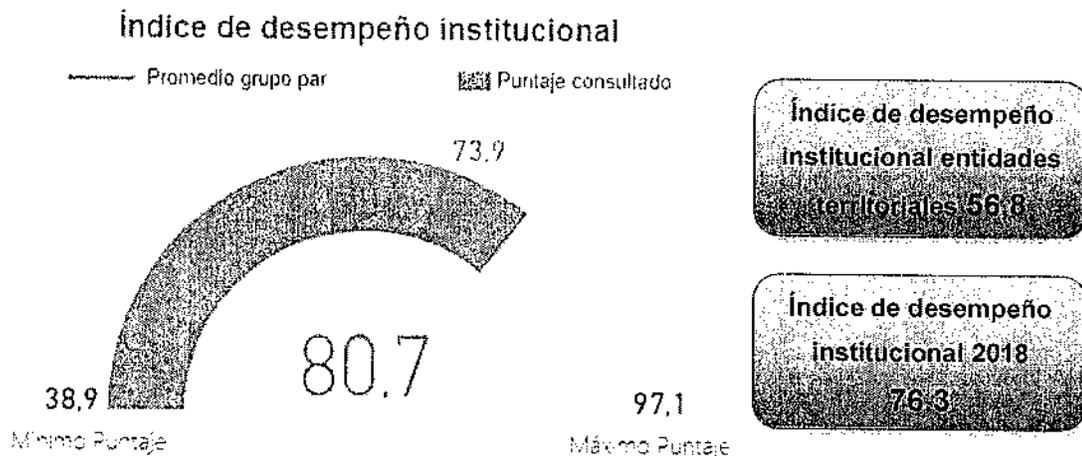
Estrategia	Nombre del indicador	Periodicidad
Fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mejorando las condiciones y el medio ambiente laboral, controlando peligros y riesgos para la protección e integridad de los servidores públicos, administrativos.	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral
Establecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para los servidores públicos docentes y directivos docentes, procurando condiciones y medio ambiente laboral adecuado, controlando peligros y riesgos para la protección e integridad de los servidores.	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Semestral
Establecer en la entidad una política para la gestión del conocimiento y la innovación que facilite la generación, transformación e interconexión del conocimiento entre los servidores públicos; asegurando su disponibilidad y aplicación, en procura de cumplir con la gestión institucional.	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo gestión del conocimiento.	Semestral



9.3 Resultados FURAG

Según la medición anual que hace el Departamento Administrativo de la Función Pública a todas las entidades nacionales y territoriales en Colombia, a través del aplicativo Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, FURAG. La Alcaldía de Santiago de Cali ocupó el cuarto en los resultados de la gestión y desempeño institucional vigencia 2019, entre organismos nacionales y territoriales de gran desempeño, denominadas entidades robustas, tipo A[i], con una calificación de 80.7.

Por lo anterior, la Alcaldía de Santiago de Cali en el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), fue agrupada con cinco entidades a nivel nacional consideradas de entorno de desarrollo y tipología similares, y en este grupo par quedó en la segunda mejor posición en el índice de desempeño evaluado a través del FURAG 2019.



Fuente: Resultados FURAG 2019

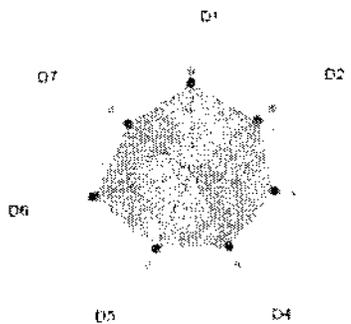
De esta manera, la capital vallecaucana superó en 23.9 puntos el promedio del índice de desempeño institucional del universo de las entidades territoriales (3.477) que fue de 56,8 puntos, y en 6,8 puntos el promedio del índice de desempeño institucional de su grupo par que fue de 73,9. Respecto del año 2018 avanzó en 4.4 puntos.



ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

Índice de las Dimensiones de Gestión y Desempeño

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado

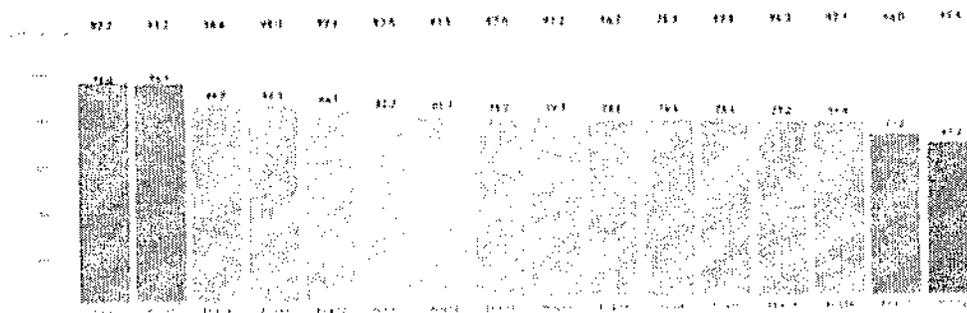


Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1. Gestión Municipal	86.7	95.0
D2. Documentación, Información y Publicación	83.0	96.0
D3. Gestión de Recursos Humanos	79.3	98.0
D4. Gestión de Recursos	79.1	94.0
D5. Infraestructura y Equipamiento	80.3	90.0
D6. Gestión de Transparencia y Rendición de Cuentas	84.1	90.0
D7. Gestión de Riesgos	76.4	88.0

Nota: El puntaje consultado se refiere al puntaje obtenido en el estudio de gestión y desempeño, el cual se compara con el puntaje de referencia que se estableció en el estudio de gestión y desempeño del año 2018.

Fuente: Resultados FURAG 2019

Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño



Nota: El puntaje consultado se refiere al puntaje obtenido en el estudio de gestión y desempeño, el cual se compara con el puntaje de referencia que se estableció en el estudio de gestión y desempeño del año 2018.

PO1:01. Gestión Estratégica del Talento Humano	PO1:02. Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	PO1:09. Implementación de Acciones a la Cultura del Buen Gobierno	PO1:13. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
PO1:03. Integridad	PO1:04. Gobierno Digital	PO1:10. Gestión de Calidad	PO1:14. Gestión Documental
PO1:05. Planificación Institucional	PO1:07. Seguridad Ciudadana	PO1:11. Racionalización de los Recursos	PO1:15. Gestión del Conocimiento
PO1:06. Gestión Ambiental y Educación del Ciudadano	PO1:08. Defensa Jurídica	PO1:12. Participación Ciudadana en la Gestión Pública	PO1:16. Control Interno

Fuente: Resultados FURAG 2019

CA



10. Mejoramiento Continuo

10.1 Correcciones, Acciones Correctivas y Mejoras.

Una vez realizado el seguimiento de los planes correspondientes a la gestión del talento humano, se llevarán a cabo mejoras o acciones correctivas a que haya lugar y que permitan el mejoramiento continuo.



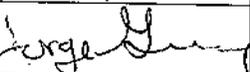
ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

11. Anexos

- **Acuerdo Colectivo Laboral.**
<https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/144281/acuerdo-colectivo-laboral/>
- **Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales; y sus modificatorios.**
https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/45542/manual_de_funciones/
- **Informe de Evaluación de Desempeño Laboral 2018-2019.**
<http://intranet2.cali.gov.co/?q=system/files/Informe%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Desempe%C3%B1o%202018.pdf>
- **Plan de Previsión de Talento Humano.**
<https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/143884/plan-de-prevision-del-talento-humano/>
- **Plan Anual de Vacantes.**
<https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/143883/plan-anual-de-vacantes/>
- **Plan Anual de Incentivos.**
<https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/143886/plan-de-incentivos-institucionales/>
- **Programa de Bienestar Social.**
<http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/programa-de-bienestar-social>
- **Plan Institucional de Capacitación – PIC.**
<https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/143065/plan-institucional-de-capacitacion---pic/>
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
<https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/144387/sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

Elaborado por: Claudia Patricia Charria Rivera Jorge Eliecer Guarnizo	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 29/Oct/2020	Firma:  
Revisado por: Rafael Fernando Muñoz Cerón Janeth Valencia Benitez	Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano Subsecretario Administrativo y Financiero	Fecha: 29/Oct/2020	Firma:  
Aprobado por: Claudia Patricia Marroquin Cano William Rodríguez Sánchez	Cargo: Director de Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional Secretario de Educación	Fecha: 29/Oct/2020	Firma: 