



Fernando Muñoz Cerón  
Subdirector de Departamento Administrativo  
Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano  
Claudia Patricia Marroquín Cano  
Director de Departamento Administrativo  
Avenida 2 Norte #10-70 centro Administrativo Municipal -CAM

Asunto: ENTREGA INFORME DE EVALUACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2021.

Una vez realizada la consolidación de la ejecución de las acciones formuladas por los integrantes de la función talento humano, para la presente vigencia, en cumplimiento al seguimiento del II semestre 2021 del Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2023, se encontró el siguiente resultado:

No.	Estrategia	Indicador	Nivel de cumplimiento	PUNTAJE	% Individual de aporte vigencia 2021
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.	Número de modalidades implementadas	75%	Medio Alto	25%
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.	Porcentaje de necesidades de personal provisto	63%	Medio Alto	21%
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.	Porcentaje de ejecución del programa de bienestar social e incentivos	97%	Alto	32%
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.	Porcentaje de ejecución del plan institucional de capacitación	100%	Alto	33%



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN  
INSTITUCIONAL

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.	Porcentaje de avance en la implementación de la categoría gestión de la información del autodiagnóstico de gestión estratégica de Talento Humano	100%	Alto	33%
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.	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	84%	Alto	28%
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.	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	77%	Medio Alto	26%
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	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo gestión del conocimiento.	61%	Medio Alto	20%

De acuerdo a los datos arrojados, producto del seguimiento a las acciones ejecutadas por los integrantes de la función talento humano, dentro del cumplimiento de las estrategias formuladas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2023, que se muestran en la tabla anterior, el seguimiento de la vigencia 2021 arrojó un total del **82.12%**, porcentaje que se ubica en un nivel alto, siendo representativo en el aporte al cumplimiento de las metas de las estrategias para la vigencia en curso y permitió que el avance de cumplimiento de las estrategias del Plan, para el cuatrienio llegará a un **39.79%**, aunque este porcentaje mostró avance, aún presenta un rezago en el cumplimiento, considerando que el Plan se encuentra en la mitad de su ejecución.

El hecho de no haber alcanzado un mayor porcentaje de cumplimiento de las acciones planeadas en la vigencia 2021, obedece a la crisis generada por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) que prevaleció durante toda la vigencia



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN  
INSTITUCIONAL

analizada y a la situación de orden público que se generó en el Distrito por cuenta de paro, pues varias de las actividades programadas no fue posible realizarlas.

De otra parte, en el comportamiento individual, encontramos que 4 estrategias alcanzaron un cumplimiento por encima del 84%, siendo estas las que hicieron un mayor aporte al cumplimiento de las metas, las estrategias 1 y 7 estuvieron entre el 75% y 77% y las estrategias 2 y 8 se ubicaron entre el 61% y el 63%, estas últimas deben fortalecer su gestión para la vigencia 2022, con el fin de que generen un mayor impacto en el desempeño del indicador.

Atentamente,

CLAUDIA PATRICIA CHARRIA RIVERA

Profesional Universitario

Subproceso Planeación del Talento Humano

Anexo: Formato MEDE01.05.04.18.P07.F01 - Plan de Trabajo y Evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano

Proyectó: Luisa Fernanda Trujillo Caicedo – Técnico Operativo

Revisó: Claudia Patricia Charria Rivera - Profesional Universitario



Fecha: 2021				Periodo de Evaluación: II Semestre					Vigencia: 2021		
Estrategia	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	Responsables	Fecha programada ejecución de la acción	Fecha cumplimiento de la acción	Oportunidad en ejecución de la acción	Evidencias	Análisis	
	Corto, Mediano y Largo Plazo										
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.	Realizar el reconocimiento, analisis y evaluacion de las modalidades de trabajo que actualmente existen en el ambito privado y definir las alternativas viables de implementar en el Distrito de Santiago de Cali.	Documento propuesta modalidades de trabajo viables de implementar en el Distrito de Santiago de Cali.	# de modalidades implementadas	100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/Subproceso Planeación del Talento Humano	Vigencia 2021	31/12/2021		Documento "Propuesta de Flexibilización de Condiciones Laborales- Flexibilidad en Horarios y Espacios De Trabajo- en la Alcaldía De Cali"	Se envió el documento "Propuesta de Flexibilización de Condiciones Laborales- Flexibilidad en Horarios y Espacios De Trabajo- en la Alcaldía De Cali" a la Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano, por medio de correo institucional y sistema de gestión documental (Radicado No. 202141370400535764) el 25 de octubre, la cual consiste en establecer la flexibilización de las condiciones laborales relacionadas con los horarios y los espacios de trabajo. Con el fin de dar cumplimiento a la estrategia del Plan Estratégico del Talento Humano "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".	
	Identificar, analizar y determinar las mejores alternativas de nuevas modalidades de trabajo en el mercado laboral actual, que se ajusten a las necesidades y recursos disponibles y puedan ser implementadas en la Secretaría de Educación de Cali previa articulación con el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.	Informe de identificación y análisis de alternativas de nuevas modalidades de trabajo		50%	SECRETARIA DE EDUCACION/Subsecretaría Administrativa y Financiera / Gestion y Desarrollo Humano	Vigencia 2021	31/12/2021		<ul style="list-style-type: none"> <li>Circulares emitidas por el Secretario de Educación informando formas de trabajo: virtual, presencial, semipresencial o alternancia</li> <li>Informes semanales de actividades por servidor publico</li> <li>Informes de Resultado mensual por subproceso</li> <li>Elaboración de actas</li> <li>Asistencia y registro de asistencia virtual a reuniones</li> </ul>	Dada la situación en el tema de salud (pandemia), la semipresencialidad y trabajo virtual desde casa, ha logrado minimizar los niveles de contagio manteniendo el nivel de compromiso y atención a docentes, directivos docentes y comunidad en general	
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.	Realizar los traslados extraordinarios acorde con los resultados del estudio de relaciones técnicas docente/grupo.	Traslados extraordinarios efectuados	Porcentaje de necesidades de personal provisto	100%	SECRETARIA DE EDUCACION /Subsecretaría Administrativa y Financiera / Lider Subproceso Administracion del talento humano.	31/03/2021	31/03/2021		(Actos Administrativos expedidos, Archivo subproceso, Archivo Secretaría de Educación)	Traslados efectuados por relaciones técnicas	
	Realizar provisión transitoria de empleos se encuentren en estado "vacío" de acuerdo a la necesidad del servicio.	Empleos de la planta de personal provistos		0%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Selección y Vinculación	30/12/2021					
	Ejecutar procesos de selección y vinculación de docentes por vacancias temporales.	Vacantes temporales de la planta docente provistas		80%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Selección y Vinculación	30/12/2021	Permanente			Actas de posesión y actos administrativos para vinculación del personal	Se realiza la vinculación en provisionalidad vacancia temporal, para el cubrimiento de licencias de maternidad, licencias no remuneradas, comisiones, encargos en vacancia temporal, entre otros. No se cumple con el 100% por que las incapacidades no llegan a tiempo, para el oportuno cubrimiento de la necesidad nde personal docente en las instituciones educativas.
	Ejecutar procesos de selección y vinculación de docentes por vacancias definitivas	Vacantes definitivas de docentes provistas		100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Selección y Vinculación	30/12/2021	Permanente			Publicación y resultados de Convocatorias internas, selección de docentes a través de plataforma Sistema Maestro, selección de docentes etnoeducadores, actas de posesión, actos administrativos elaborados.	Se han ejecutado 04 convocatorias para encargos de Coordinadores, 20 docentes seleccionados como Etnoeducadores y 37 docentes seleccionados por Sistema Maestro.
	Realizar provisión definitiva de personal administrativo.	Vacantes definitivas de la planta administrativa provistas		100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Selección y Vinculación	30/12/2021	Permanente			Actas de posesión y actos administrativos para vinculación del personal	Se han vinculado 5 Auxiliares de Servicios Generales
	Realizar planificación y ejecución del proceso de traslados ordinarios.	Traslados ordinarios efectuados		0%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera / Subproceso Administración de planta	30/12/2021		30/12/2021		N/A	El proceso de traslados Ordinarios para el año lectivo 2022, inia en el mes de octubre con la expedición de la Resolución del Ministerio de Educación.
	Coordinar la ejecución de acciones tendientes a mejorar la calidad de vida del servidor publico y la adaptacion a la cultura organizacional.	Registro adiovisual, publicacion en boletin institucional, listados de asistencia		100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera / Gestión y Desarrollo Humano / Subproceso	30/12/2021	30/07/2021		Convocatorias, listados de asistencia, programación de las actividades realizadas en la Feria de Servicios	Jornadas de difusión de: beneficios para subsidios de vivienda por medio del Fondo Nacional del Ahorro, servicios y beneficios de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Valle, Feria de de servicios.	

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.	Identificar y proponer la implementación de un modelo de liderazgo transversal en todos los niveles de la Secretaría de Educación de Cali, que permitan altos niveles de compromiso, alineación estratégica, generación de valor y confianza entre líderes y colaboradores.	Documento que evidencie constancia de la gestión realizada.	Porcentaje de ejecución del programa de bienestar social e incentivos	100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera / Gestión y Desarrollo Humano / Subproceso	30/12/2021	04/10/2021	Convocatorias, listados de asistencia, correos electrónicos, grabación de reuniones.	Se realizó desde el Ministerio de Educación Nacional MEN, cuatro (4) sesiones "El Liderazgo que Vivo" como parte de la estrategia Fortalecimiento de capacidades personales, dirigidas a los líderes de procesos y subprocesos de la Secretaría de Educación. En las siguientes fechas 17 de junio, 15 de julio, 19 de agosto, 16 de septiembre.  También se recibieron dos (2) talleres de Coaching con SURA "Taller de fortalecimiento a las relaciones de confianza en los equipos de la Secretaría de Educación"
	Realizar acompañamiento en situaciones específicas de cultura y clima laboral para IE a solicitud de parte.	Evidencias como actas de reunión, listados de asistencia, registro audiovisual.		100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera / Gestión y Desarrollo Humano / Subproceso	30/12/2021	07/09/2021	Convocatorias, listados de asistencia, correos electrónicos, grabaciones de las jornadas.	Para las IEO se han gestionado conferencias con la Clínica Psicológica para el beneficio personal y colectivo de los servidores públicos, tales como "Hábitos Psicológicos saludables", "¿Sabemos Comunicarnos?", "Importancia del proyecto de vida". Además, se realizaron varias jornadas de capacitación en herramientas para el retorno seguro y saludable a la presencialidad oficial, con el fin de prevenir e intervenir los riesgos prioritarios como lo son: Riesgo biológico (bioseguridad – activación ruta - conglomerados), riesgo psicosocial en el ambiente laboral, prevención de riesgo biomecánico y manejo y conservación de la voz, y ventajas del regreso a las clases presenciales.
	Realizar actividades de exaltación del servicio público tales como la conmemoración del día del Servidor Público.	Registro de asistencia, registro audiovisual, memorias del evento, publicación en boletín institucional.		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso capacitación y estímulos	15/07/2021		Enlace de publicación de las actividades: <a href="http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/%C2%A1a-semana-de-servidor-p%C3%BAblico-emplea-el-lunes-21-de-junio">http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/%C2%A1a-semana-de-servidor-p%C3%BAblico-emplea-el-lunes-21-de-junio</a>	Día del Servidor Público, se realizaron diferentes actividades en la Semana del Servidor Público del 21 al 27 de junio, con dos actividades presenciales y seis virtuales, las cuales contaron con 126 participantes.
	Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2021.	Programa de Bienestar Social e Incentivos		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso capacitación y estímulos	31/01/2021	29/1/2021	Resolución No. 4137.010.21.0.027 del 29 de enero de 2021 "Por la cual se adopta el programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali vigencia 2021"	** En la semana del 8 al 12 de marzo se realizó la semana de la mujer con varias actividades de sensibilización y capacitación. * El día viernes 12 de marzo se realizó el acto de conmemoración del Día del Agente de Tránsito. * Se realizaron inscripciones desde el 15 de abril con las actividades de Plogging, Ciclopaseo, Patín Paseo y Caminatas actividad presencial que hace parte a Entorno saludable con 162 inscritos. Estas actividades se realizan con acompañamiento de la Secretaría del Deporte 2 veces a la semana. * El día 3 de junio se realizó difusión del día mundial de la Bicicleta, actividad que contó con la participación de 40 personas. * Día del Servidor Público, se realizaron diferentes actividades en la Semana del Servidor Público del 21 al 27 de junio, con dos actividades presenciales y seis virtuales, las cuales contaron con 126 participantes. *Se brindó el aval a la Secretaría de Infraestructura para efecto de participar en el torneo Inter-Alcaldías en representación de la Administración Distrital de Santiago de Cali
	Gestionar el programa de reconocimiento a la trayectoria laboral para los servidores públicos.	Programa de reconocimiento a la trayectoria laboral		80%		31/12/2021		En el primer semestre del 2021, se logró identificar a 1.226 servidores públicos, docentes y directivos docentes que cumplen quinquenios de servicio para esta vigencia. Posteriormente se realizó la búsqueda y selección de los suvenires a entregar como Reconocimiento a la Trayectoria laboral (Mug, llavero corazón y placa tipo escritorio). Se realizó y radicó Requerimiento, solicitud CDP y asignación PAC para la adquisición de los suvenires. Se está a la espera de la entrega de dichos artículos para su distribución por organismos.	Durante el segundo semestre de la vigencia 2021, se diseñó propuesta y formatos para el Plan Transferencia de conocimiento. A partir del mes de septiembre se dio inicio a prueba piloto entre funcionarios del DADII - PGyDH, por un periodo de tres (3) meses, en el cual se convocó a tres (3) funcionarios identificados, uno de ellos próximo a desvinculación (Por Jubilación) quienes desarrollaron encuentros y socializaciones tanto virtuales como presenciales para el Plan de Transferencia. Se continuó enviando y realizando seguimiento al formato Entrega de Cargo de todos los servidores públicos que presentan novedad de retiro, terminación de encargo o reubicación, con el fin de evitar la pérdida de información y conocimientos al momento de una desvinculación o movilidad.
Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de capacitación para la vigencia 2021.				100%		01 al 18 de diciembre 2020		Los programas ejecutados a la fecha son los siguientes: * Reforma al CPACA Ley 2080 de 2021 con la participación de 12 profesionales del Departamento Administrativo de Jurídica, una profesional de la Secretaría de Cultura y dos profesionales del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.	

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.	Realizar seguimiento de asistencia establecidos con las universidades y/o entidades con las que se contrató.	Plan Institucional de capacitación (PIC)	Porcentaje de ejecución del plan institucional de capacitación	100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso capacitación y estímulos	31/12/2021			Resolución No. 4137.010.21.0.026 del 29 de enero de 2021 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación - PIC - de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali vigencia 2021" Informe parcial de ejecución del Plan Institucional de Capacitación con corte al 30 de junio de 2021	* En el mes de junio con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", se realizaron las siguientes Los programas ejecutados a la fecha son los siguientes: * Reforma al CPACA Ley 2080 de 2021 con la participación de 12 profesionales del Departamento Administrativo de Jurídica, una profesional de la Secretaría de Cultura y dos profesionales del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional. * En el mes de junio con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", se realizaron las siguientes capacitaciones: Servicio al Cliente, con un total de 60 personas inscritas, la convocatoria se realizó mediante del link <a href="https://forms.gle/cDGbRYzvmW4eDKKW7">https://forms.gle/cDGbRYzvmW4eDKKW7</a> , publicado por la oficina de comunicaciones. El curso de Excel Básico, se orientó a los Organismos que dentro del Diagnóstico de Necesidades Organización lo solicitaron, esta en el primer semestre de 2021 se han brindado los siguientes procesos de formación: capacitación en normatividad del derecho de petición, capacitación en Constitución Política, Derecho Disciplinario, Nociones de la Seguridad Social desde el Derecho, Seguridad Social y Salud en el Trabajo, en Transparencia y Acceso a la Información Pública Ley 1712 de 2014, Cursos del SENA en comunicación en equipos de trabajo y Excel Básico, capacitación para prepensionados, capacitación en SAC Versión 2, Capacitación en Pólizas Estudiantiles Instituciones Educativas Oficiales, capacitación en SIGEP para la declaración juramentada de bienes y rentas. En el Segundo Semestre se ejecutaron las siguientes procesos de Formación: capacitación en trámites administrativos internos comunes y en situaciones administrativas, cursos del SENA Curso de Redacción y Ortografía, Excel Intermedio, capacitación "Marco legal y reglamentario de la	
	Ejecutar acciones de formación y generación de conocimiento que permitan potenciar las competencias de los servidores públicos de la SED para el buen desempeño de sus funciones.	Registro de asistencia, registro audiovisual, publicación en boletín institucional.			100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano Subproceso de Capacitación y Estímulos	30/05/2021	12/10/2021		Convocatorias, listados de asistencia, grabación de la jornada.	Se realizó inducción para Personal Administrativo Nivel Central y de las Instituciones Educativas, Personal Docente y Directivo docente, personal Contratista. Además, se realizó reintroducción al Personal Docente y Directivo docente.
	Realizar jornadas de inducción y reintroducción para servidores públicos nuevos y antiguos.	Registro de asistencia, registro audiovisual.			100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	30/12/2021	30/6/2021	27/12/2021	Convocatorias, listado de asistencia, evaluación de conocimiento.	Se realizó inducción para Personal Administrativo Nivel Central y de las Instituciones Educativas, Personal Docente y Directivo docente, personal Contratista. Además, se realizó reintroducción al Personal Docente y Directivo docente.
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.	-Gestionar la mejora de la herramienta SAP-HCM, en términos de los reportes que genera en relación a la planta de la entidad, de manera que permita discriminar, los tipos de planta.	Documento de requerimiento a Datic de la mejora de la herramienta SAP-HCM, en la que permita discriminar, los tipos de planta.	Porcentaje de avance en la implementación de la categoría gestión de la información del autodiagnóstico de gestión estratégica de Talento Humano	100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Subproceso Planeación del Talento Humano	Vigencia 2021	31/12/2021		Mediante requerimiento Mari Apertura de Servicio No. 31714 -No. 31721 se realizó el requerimiento de mejora de la herramienta SAP-HCM a a Datic - SOLICITUD DE ADICION REPORTE ZHRPA_SERVPUB - Rep. alfabéticos de servidores púb.	Se cuenta con la información y con un mecanismo digital (SAP-HCM) para identificar la planta de personal, se pueden generar reportes, es posible diferenciar entre planta estructural o global, está pendiente la inclusión de esta nueva variante en los reportes para generarlos inmediatos.	
	-Gestionar con la dependencia competente, la emisión de los lineamientos para que los organismos conformen grupos internos de trabajo, acorde con la técnica y se establezca el control de los mismos.	Documento de Requerimiento para la emisión de los lineamientos de conformación de grupos internos de trabajo		100%		Vigencia 2021	31/5/2021	Mediante acta No. 4137.1.14.018 de mayo 31 de 2021, se socializó con la Subdirección de Gestión Organizacional el documento contentivo del requerimiento para la emisión de los lineamientos de conformación de Grupos Internos de Trabajo y se envió oficialmente el requerimiento mediante oficio No. 202141370400242364 caso 169632 de fecha junio 01 de 2021	En cuanto a los grupos internos de trabajo, la estructuración de ellos depende de la Subdirección de Gestión Organizacional, actividad que está pendiente para proceder a construir el reporte. Desde el subproceso se estructuró el requerimiento para su construcción, pero a la fecha no se ha recibido información del avance.		
Implementar el procedimiento de vigilancia epidemiológica de salud en el trabajo, mediante la ejecución de exámenes médicos ocupacionales a los servidores públicos e informar al médico los perfiles del cargo.	Informe de condiciones de salud		Porcentaje de avance en la implementación de la categoría gestión de la información del autodiagnóstico de gestión estratégica de Talento Humano	100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/01/2021	nov-21		Historias clínicas, documentos confidenciales, reporsan en medicina laboral  Informe de condiciones de salud	Se realizaron un total de 1.415 exámenes médicos ocupacionales en el año 2021	
	Implementar el plan de prevención, preparación y respuesta de emergencia, mediante la contratación de área protegida	Área protegida mediante Contrato		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/03/2021	dic-21		Contrato N° No. 4137.010.32.1.101-2021	Durante la vigencia del 2021, se dio cobertura a 505 centros de trabajo, mediante el contrato de área protegida	
	Implementar el procedimiento de vigilancia epidemiológica de salud en el trabajo, a través del programa de vigilancia epidemiológico por riesgo psicosocial a través de talleres y atención individual	Informe de PILDORAS		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/03/2021	nov-21		Informe de intervención colectiva e individual, analisis de peustos de trabajo, actas de capacitación	Intervención riesgo psicosocial: - 700 intervenciones colectivas. - 300 intervenciones individuales - Capacitación prevención riesgo psicosocial 3.851 - Analisis de puestos de trabajo, enfoque riesgo psicosocial y biomecanico 73	

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.	Implementar el procedimiento de vigilancia epidemiológica de salud en el trabajo, a través del programa de vigilancia epidemiológica para protección visual por exposición a riesgo físico, otorgando dotación de lentes medicados	Informe de condiciones de salud	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21	Informe de condiciones de salud visual	se intervinieron 456 colaboradores a los cuales se realizo entrega de lentes. Se realizaron 604 optometrias
	Implementar el procedimiento de vigilancia epidemiológica de salud en el trabajo, a través del programa de prevención de consumo de sustancias psicoactivas adelantando acciones de capacitación y tamizajes.	Informe de condiciones de salud		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21	Informe de intervención colectiva. Información de tamizaje, el cual es confidencial	En el programa de prevención de consumo de sustancias psicoactivas se realizaron las siguiente actividades: - 600 intervencines colectivas prevención consumo de sustancias psicoactivas. - 300 Tamizajes de 5 sustancias psicoactivas
	Implementar el procedimiento de vigilancia epidemiológica de salud en el trabajo, a través del programa de vigilancia epidemiológica por riesgo biológico, mediante capacitaciones, seguimiento a casos COVID 19 y adquisición de insumos para prevención COVID 19	Informe de condiciones de salud e insumos para prevención COVID 19 abastecidos		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/07/2021	dic-21	Programa de vigilancai epidemiologica riesgo biologico, matriz de seguimiento de casos de aislamiento por sospecha, contacto strecho y positivos del SGSST 8INFORMACION CONFIDENCIAL), listados de asistencia y actas de capacitación, tamizajes COVID 19 y vacunación.	Se cuenta con el protocolo de prevención contagio COVID 19 de acuerdo a la Resolución 777 de 2021- Se realizaron 3402 tamizajes COVID 19 en 30 jornadas de salud. - 4.187 personas vacuans en 46 jornadas de vacunación. - 929 Aislamiento y seguimiento por COVID 19 - Entrega de 151.544 elementos de protección personal apra COVID 19. 396 puestos de trabajo con apantallamiento
	Implementar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias con la adquisición de insumos para enfermería y botiquines necesarios para la atención de primeros auxilios	Insumos abastecidos mediante contrato		20%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21	Matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, planos de evacuación , informe de entrega de extintores, soporte de recibido de los equipos biomedicos, informe de capacitación de brigadistas.	Se diseñaron 110 planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Diseño de 190 planos de evacuación. Recarga de 775 extintores Matenimiento de 544 extintores Compra de 28 extintores. Compra de 28 soportede extintores Adquisición de 3 desfibriladores externos automaticos y 3 gabinetes Electrodos de disfribrilador 34 Tables de recate 16. Sillas de ruedas 4 100 brigadistas y coordinadres de evacuacion capacitados en primeros auxilios.
	Implementar el procedimiento de vigilancia epidemiológica de salud en el trabajo, a través del Programa de Vigilancia epidemiológica por riesgo químico mediante Toma de pruebas de colinesterasa al personal de fumigación por manejo de organofosforados	Informe de condiciones de salud		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21	Informe de condciones de salud	Se realizaron 10 exmenes medicos con enfoque riesgo quimico y pruebas de colinesterasa
	Adquirir elementos de protección personal (EPP) de acuerdo al riesgo expuesto	Elementos de protección Personal (EPP) abastecidos mediante contrato		60%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21	Soporte de entrega de EPP a los organsimos	Se realizo entrega de 151.544 elementos de protección personal para riesgo biologico
	Implementar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias con la adquisición, mantenimiento y recarga de extintores para el control de incendios	Equipos para el control de incendios adquiridos, recargados y con matenimiento realizado mediante contrato		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/08/2021	nov-21	Informe de entrega de extintores	Recarga de 775 extintores Matenimiento de 544 extintores Compra de 28 extintores. Compra de 28 soportede extintores
	Implementar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, por medio de la adquisición e instalación de señalética	Señalética instalada		20%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/08/2021	nov-21	Soporte de declaración de desierto el proyecto	Soporte de declaración de desierto el proyecto
Implementar el procedimiento de vigilancia epidemiologica de salud en el trabajo, a través del programa de vigilancia epidemiológica para la conservación auditiva, mediante toma de audiometrías a personal expuesto a ruido en organismos de Movilidad, Deporte, Infraestructura, DAGMA	Informe de condiciones de salud	100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/08/2021	nov-21	Informe de condiciones de salud auditiva e enfermes de medicines ambientales	Se realizaron 643 audiometrías a colaboradores del DAGMA, movilidad, infraestructura y deportes 4 Medicones ambientales de ruido en DAGMA, infraestructura, movilidad 4 dosimetrías		

	Actualizar las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de los centros de trabajo identificados y definidos.	Matrices y planes actualizadas		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/02/2021	nov-21		Matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, planes de evacuación, informe de entrega de extintores, soporte de recibido de los equipos biomédicos, informe de capacitación de brigadistas.	Actualización de 130 matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo Diseño de 110 planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Diseño de 190 planos de evacuación Realización de un simulacro de evacuación
	Gestar la cultura de la seguridad en el trabajo, por medio de actividades de capacitación, promoción y prevención para los riesgos prioritarios (químico, físico, biológico, biomecánico, eléctrico, mecánico, locativo, público y psicosocial).	Programa de capacitación ejecutado		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/02/2021	dic-21		Programa de capacitación del SGSST, actas y listados de asistencia	Cubrimiento programa de capacitación en temas de SST a 13.484 colaboradores.
	Diseñar y ejecutar el programa de capacitación Anual en promoción y prevención que incluya los peligros riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la entidad	programa de capacitación diseñado y ejecutado		100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/02/21	1/12/2021		Programa de capacitación del SGSST, actas y listados de asistencia	Cubrimiento programa de capacitación en temas de SST a 13.484 colaboradores.
	Diseñar, implementar programa de manejo seguro y almacenamiento de sustancias químicas.	un (1) Programa de manejo seguro y almacenamiento de sustancias químicas implementado		100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Líder SST- DEPARTAMENTO ADEMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONA /Líder proceso seguridad social integral	06/01/2021	dic-21		Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los efectos por exposición a químico, informe de inspecciones de seguridad, e informe de condiciones de salud	Se realizaron 10 exámenes médicos con enfoque riesgo químico y pruebas de colinestersa
	Implementar procedimiento de vigilancia epidemiológica de desorden musculoesquelético	un (1) Informe de Condiciones de Salud por DME		100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Líder SST- DEPARTAMENTO ADEMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONA /Líder proceso seguridad social integral	04/01/2021	01/12/2021		Programa de vigilancia epidemiológica DME. Análisis de puestos de trabajo (información confidencial) Inspecciones puestos de trabajo Listados y actas de capacitación	Se realizaron 350 exámenes médicos ocupacionales con énfasis riesgo biomecánico. 73 Análisis de puestos de trabajo, enfoque riesgo psicosocial y biomecánico. Seguimiento a los 620 casos de restricciones laborales
	Implementar el plan de prevención, respuesta y atención ante emergencias.	un (1) cronograma para el diseño de los planes de prevención y preparación de respuesta ante amenazas diseñado		20%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Líder SST- DEPARTAMENTO ADEMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONA /Líder proceso seguridad social integral	04/01/2021	nov-21	oct-21	Soporte de declaración desista de la convocatoria	Capacitación de heridas y traumas Capacitación en manejo de extintores Simulacro de evacuación
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.	Convocar, elegir y conformar Copasst en las Instituciones educativas	Actas de conformación comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	30%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Líder SST Rector IE	07/01/2021		30/09/2021	Circular 4143.020.22.2.1020.007590 de octubre de 2021.	A través de la circular 4143.020.22.2.1020.007590 de octubre de 2021. Se convocó y se orientó a las IE para la conformación del COPASST por IE.
	Elaborar el Plan de Trabajo anual del SGSST, de acuerdo a los lineamientos de la Fiduprevisora	(1) Plan de trabajo anual del SGSST		100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Líder SST Rector IE	04/01/2021	04/01/2021	De acuerdo a cronograma	Contrato de la Fiduprevisora con Belisario S.A.S. No. 12076-006-2021 CIRCULAR 4143.020.22.2.1020.007468 Entregables (matrices, soportes de visita e informe)	Con el proveedor Belisario S.A.S. se inició desde el mes de mayo con el levantamiento de las matrices de peligros por sede educativa y la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para los educadores.
	Realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, post incapacidad y de retiro.	Concepto médico, Historias Clínicas, informe de condiciones de Salud		100%	SECRETARIA DE EDUCACION / Líder SST Prestador de servicios de salud, riesgos laborales Fiduprevisora, Rectores IEO	01/01/2021	Permanente	Permanente	Certificados médicos ocupacionales, certificados de actividades realizadas	Con el proveedor UTRL, se están realizando los exámenes médicos ocupacionales y las investigaciones de accidente de trabajo de los docentes y directivos docentes. Análisis de puesto de trabajo riesgo Biomecánico docente. Los exámenes médicos del personal administrativo se están realizando con el médico laboral del municipio.



Establecer en la entidad una política para la gestión del conocimiento y la innovación que	Diagnóstico de estado actual del subproceso de Modelo de transferencia del conocimiento para funcionarios que se retirarán de la Secretaría de Educación de Santiago de Cali	Documento informe diagnostico.	100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Lider Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso Desvinculacion del Talento Humano	30/03/2021	13/05/2021	Reunión equipo de Desvinculación secretaria de educación, Análisis planta de Cargos, Acta de reunión con el DADI de Febrero 17 2021, Grabación capacitación modelo Marcol Lógico Marzo 2021, Grabación reunión con Equipo de Gestión del Conocimiento y Desvinculación del DADII de Mayo de 2021, Reunión Equipo de Desvinculación de la SED. Informe de resultados	Se encuentra que: 1. No existe un modelo para generar transferencia del Conocimiento. 2. No es posible hacer transferencia personalmente del funcionario ya que no coinciden los dos con vinculación activa, puesto que cuando ingresa el nuevo funcionario, el día anterior a la posesión se retira al funcionario que viene del cargo, esto cuando se cuenta con listas de elegible, porque cuando es por otro motivo de retiro, el funcionario que viene en el cargo, se retira con anterioridad 3. La transferencia se hace mediante el formato de entrega de cargo. 4. No hay manera de hacer plan de sucesión debido a que en la Función Pública los ascensos se hacen por concurso de méritos, que pueden ser por concurso abierto o en ascenso, por lo que internamente no hay como generar modelo de sucesores. 5. Como Secretaría de Educación debemos estar alineados con el DADII y el Modelo de MIPG Gestión del Conocimiento, en el cual se incluye el proceso de transferencia del conocimiento y es necesario esperar a que éste modelo se construya para que a partir del EI, se haga la implementación del mismo. 6. Se debe reprogramar el cronograma de construcción del Modelo de Transferencia del Conocimiento para estar alineados con el Modelo del DADII.
	Aplicación de Metodología definida para construir un Modelo para transferencia de Conocimiento para funcionarios que se retirarán de la Secretaría de Educación de Santiago de Cali	Registro de capacitaciones, mesas de trabajo, registros audiovisuales.	0%		30/09/2021			En proceso de análisis para construcción en union con el DADDI.
	Revisar y ajustar la estrategia para identificar, capturar y transmitir el conocimiento cuando se materialice la desvinculación de los servidores públicos.	Realizar la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran de las entidad a quienes continuan vinculados	0%		31/12/2021			En proceso de análisis para construcción en union con el DADDI.
	Convocar a los servidores públicos de cada organismo identificados para participar en el plan de Transferencia.		0%					En proceso de análisis para construcción en union con el DADDI.
	Revisar y ajustar la estrategia para identificar, capturar y transmitir el conocimiento cuando se materialice la desvinculación de los servidores públicos.	Realizar la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran de las entidad a quienes continuan vinculados	70%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/Lider Proceso Gestión y Desarrollo Humano				Durante el primer semestre de la vigencia 2021, se continua con el envío y seguimiento del formato Entrega de Cargo a todos los servidores públicos que presentan novedad de retiro, terminación de encargo o reubicación, con el fin de evitar la pérdida de información y conocimientos al momento de una desvinculación o movilidad. Se avanzó en elaboración de propuesta y formatos para implementar un mecanismo que permita transmitir el conocimiento entre servidores salientes y aquellos que continuan en la entidad.
	Convocar a los servidores públicos de cada organismo identificados para participar en el plan de Transferencia.		0%					Durante el segundo semestre de la vigencia 2021, Se diseño propuesta y formatos para el Plan Transferencia de conocimiento. A partir del mes de septiembre se dio inicio a prueba piloto entre funcionarios del DADII - PgyDH, por un periodo de tres (3) meses, en los cuales se desarrollaron encuentros y socializaciones tanto virtuales como presenciales. Se continuo enviando y realizando seguimiento al formato Entrega de Cargo de todos los servidores públicos que presentan novedad de retiro, terminación de encargo o reubicación, con el fin de evitar la pérdida de información y conocimientos al momento de una desvinculación o movilidad.
	Desarrollar el eje de Planeación de la dimension de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Un plan de trabajo diseñado e implementado para la vigencia	100%				31/12/2021	Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co  Se realizó el lanzamiento de la Dimensión y Política Gestión de Conocimiento y la Innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que incluyó el plan de trabajo y fases de implementación, mediante una transmisión vía WEB dirigida a todos funcionarios y ciudadanía en general con participación de cerca de 100 personas.  Se realizó capacitación en la dimensión de Gestión del Conocimiento dirigida a los integrantes que componen el equipo que se encargará de Implementar la Sexta dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Alcaldía de Santiago de Cali, iniciativa que buscará preservar la memoria institucional de la administración, con la participación de 100 asistentes.  Se expidió la CIRCULAR No. 4137.040.22.2.1020.052417, dirigida a la Conformación del Equipo de Gestores del Conocimiento para la Implementación de la Dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo que dio como resultante tener ya 51 gestores de conocimiento y 25 más de apoyo para el desarrollo de la estrategia de implementación.  Se realizó capacitación a los gestores del conocimiento designados y

<p>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</p>	<p>Desarrollar el eje de Generación y producción de la Gestión del Conocimiento y la Innovación ( incluye metodología para la identificación, captura y transferencia del conocimiento).</p>	<p>Diagnóstico de conocimiento tácito y explícito de la entidad.</p>	<p>Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo gestión del conocimiento.</p>	<p>100%</p>	<p>Subdirección Estratégica del Talento Humano / Profesional Universitario (Política de Gestión del Conocimiento e Innovación)</p>	<p>31/12/2021</p>			<p>Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co</p>	<p>Se retomó la herramienta diagnóstica existente para el levantamiento del conocimiento tácito y explícito de la entidad y se complemento con lineamientos del Departamento Administrativo de la función pública – DAFP. Se aplicó la herramienta diagnóstica de Matriz de Conocimiento Tácito y Explícito, en 26 organismos 39 procesos de la Alcaldía, apoyando en su diligenciamiento para el desarrollo las tareas siguientes con la información compilada con las siguientes acciones: Se adelantó capacitación en gestión del conocimiento con un taller dirigido a 100 funcionarios y posteriormente se hizo una sesión de aclaración de dudas y llenado del formulario con asistencia de 60 funcionarios, con el fin de asegurar el correcto diligenciamiento de la misma.  Se adelantaron 39 asistencias técnicas sobre el diligenciamiento y acompañamiento en la identificación y registro del conocimiento tácito y explícito en los 26 organismos de la administración distrital.</p>
	<p>Desarrollar el eje de la Análítica Institucional en la entidad</p>	<p>Inventario de las bases de datos existentes en la Alcaldía de Cali</p>		<p>100%</p>					<p>Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co</p>	<p>Se diseñó una herramienta diagnóstica a aplicar para la identificación de las bases de datos existentes, de acuerdo con el eje, primer paso para el desarrollo de la analítica institucional en todos los organismos de la Administración Municipal.  Se llevó a cabo capacitación sobre analítica de datos por parte del Plan Estadístico Territorial a cargo de Harold González del Departamento Administrativo de Planeación Municipal, en donde se trataron temas de Big Data, unidades de almacenamiento, evolución del análisis de los datos, algunos ejemplos de la analítica adaptada a negocios y los softwares y dashboard mayormente usados. A la misma asistieron 72 personas de la alcaldía Distrital Santiago de Cali.</p>
	<p>Implementar el eje de herramientas de uso y apropiación de la gestión del conocimiento y la innovación</p>	<p>Una herramienta de uso y apropiación implementada con avance para la vigencia</p>		<p>100%</p>					<p>Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co</p>	<p>Se diseño y se puso en marcha una instancia en la página de la Alcaldía de Cali, Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional como medio de divulgación y reforzando la cultura del compartir, avanzando en la construcción del repositorio de contenidos de la dimensión, que ya cuenta con información y normatividad, preguntas frecuentes, repositorio de buenas prácticas y de experiencia exitosas, información sobre indicadores de gestión y analítica de datos, información recopilada, organizada y de fácil acceso como un sistema a desarrollar de información sobre la gestión del conocimiento.  La instancia para la gestión del conocimiento la cual que se encuentra en su fase de prueba ya cuenta con 2.141 consultas realizadas, el cual se encuentra alojado en la página web de la entidad en el siguiente enlace: <a href="https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/161861/gestion-del-conocimiento-y-la-innovacion/">https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/161861/gestion-del-conocimiento-y-la-innovacion/</a>  Se realizó acercamiento con DARUMA, para socializar la herramienta y validar muy útil para la implementación de la Dimensión, por medio de repositorios, compartir información para la divulgación y socialización del conocimiento y seguimiento.</p>
	<p>Desarrollar el eje de la Cultura de compartir y difundir de la gestión del conocimiento y la innovación</p>	<p>Una estrategia diseñada para el desarrollo de la cultura del compartir diseñada y ejecutada para la vigencia</p>		<p>100%</p>					<p>Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co</p>	<p>Mediante circular No. 4137.040.22.2.1020.054255, se envió una herramienta diagnóstica y se aplicó para la identificación de redes interinstitucionales de conocimiento, grupos de Investigación Interna y Aliados Externos en función del conocimiento, de acuerdo con el eje, primer paso para el desarrollo de la cultura de compartir y de producción de conocimiento en todos los organismos de la Administración Municipal.  Mediante circular No. 4137.040.22.2.1020.054435 se envió una herramienta diagnóstica y se aplicó para Diligenciamiento de matrices de inventario de medios de comunicación presentes para propiciar el flujo de conocimiento en la Alcaldía de Santiago de Cali.  Se viene conformando una red de interinstitucional de conocimiento, con universidades y entidades del orden territorial y nacional como medio para vincular y crear alianzas con grupos de investigación entre el sector público y la Administración distrital y fomentar su trabajo, entre las cuales se adelantó la siguientes: Veeduría Distrital de Bogotá, Universidad católica Lumen Gentium, Universidad Javeriana, Universidad Icesi, Universidad Autónoma de Occidente, Universidad Antonio José Camacho, Gobernación de Boyacá.  Así mismo, se adelantó reuniones de conocimiento e intercambio de experiencias con los siguientes observatorios: Observatorio de Seguridad y justicia, Observatorio Cali Visible ( Universidad Javeriana</p>

Elaborado por:					
Firma:	<i>Claudia P. Charria R.</i>				
Nombre:	Claudia Patricia Charria Rivera				
Cargo:	Profesional Universitario				

**INSTRUCTIVO PARA DILIGENCIAR EL FORMATO**

**Fecha:** Registre el día, mes y año de diligenciamiento del formato. (dd/mmm/aaaa).

**Periodo de Evaluación:** Registre inicio y fin de la evaluación.

**Vigencia:** Registre el periodo determinado para el uso de la información.

**Subsistema:** Registre el nombre del componente del plan estrategico de talento humano a evaluar.

**Acciones:** Describa las actividades que se van a realizar para lograr la meta e indique el tiempo presupuestado para realizarlas (corto, mediano o largo plazo).

**Meta:** Indique el objetivo que se desea lograr al ejecutar la acción

**Indicador:** Registre el dato que permite medir objetivamente la evolución de la meta.

**% Cumplimiento:** Registre el porcentaje de ejecución de la meta de acuerdo al tiempo estimado.

**Responsables:** Indique a que Organismo, proceso, subproceso o directivo le corresponde ejecutar la accion.

**Fecha programada ejecución de la acción:** Registre la fecha que se tiene estimada para lograr la acción.

**Fecha cumplimiento de la acción:** Registre la fecha de culminación de la acción.

**Oportunidad en ejecucion de la accion:** Registre el resultado de restar el valor de la casilla fecha programada ejecución de la acción menos el valor de la casilla fecha cumplimiento de la acción.

**Evidencias:** Registre las actividades realizadas que demuestran la ejecución para el logro de la meta.

**Analisis:** Registre el resultado de contrastar las acciones formuladas con las evidencias obtenidas.

Elaborado por: Luisa Fernanda Trujillo / Katherine Camacho Lozada	Cargo: Profesional Universitario / Contratista	Fecha: 11/dic/2019	Firma:
Revisado por: Lorena Escandón Guarnizo	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 11/dic/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano	Fecha: 11/dic/2019	Firma: