



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 202141370400519564

Fecha: 2021-07-29

TRD: 4137.040.14.4.1641.051956

Rad. Padre: 202141370400519564



ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

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

Cordial Saludo,

Asunto: Informe seguimiento I semestre 2021 al “Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2023.”

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

Estrategia	Indicador	Nivel de cumplimiento	PUNTAJE	% individual de aporte a la estrategia
				2021
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	60%	Medio Medio	20%
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%
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	68%	Medio Alto	23%
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	78%	Medio Alto	26%
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%

Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14 Teléfono: 8899826

www.cali.gov.co



CO - SC - CER652615



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

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	40%	Medio Medio	13%
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.	67%	Medio Alto	22%
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.	20%	Bajo	7%

De acuerdo a la tabla anterior se evidencia que del aporte total a la ejecución de las estrategias formuladas al Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2023, al I semestre de la vigencia 2021, es del **61.93%**, lo que significa que se ha tenido un ejecución dinámica de las acciones, representando un avance significativo en el cumplimiento de las estrategias para la vigencia en curso, a excepción de la estrategia “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”, que tiene planeado el mayor peso de la ejecución para el segundo semestre 2021 y es de resaltar que el mayor aporte lo está haciendo la estrategia “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”, con el cumplimiento del 100%.

Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14 Teléfono: 8899826

www.cali.gov.co



CO - SC - CER652615



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

De igual forma el aporte del **61.93%**, es un porcentaje significativo en el cumplimiento de las estrategias del Plan para el Cuatrienio.

Atentamente,

CLAUDIA PATRÍCIA CHARRIA RIVERA
Profesional Universitario
Subproceso Planeación del Talento Humano

Elaboró: Ana Patricia Zuluaga R. – Contratista

Revisó: Claudia Patricia Charria Rivera. – Profesional Universitario

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





Fecha: 2021				Periodo de Evaluación:					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, análisis y evaluación de las modalidades de trabajo que actualmente existen en el ámbito 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	70%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/Subproceso Planeación del Talento Humano	Vigencia 2021	31/12/2021		Actas de mesas de trabajo - informe y presentación a la Subdirección de gestión Estratégica	
	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/Subsecretaria Administrativa y Financiera / Gestion y Desarrollo Humano	Vigencia 2021	31/12/2021		<ul style="list-style-type: none"> • Circulares emitidas por el Secretario de Educación informando formas de trabajo: virtual, presencial, semipresencial o alternancia • Informes semanales de actividades por servidor publico • Informes de Resultado mensual por subproceso • Elaboración de actas • Asistencia y registro de asistencia virtual a reuniones 	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 /Subsecretaria 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/ Subsecretaria 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/ Subsecretaria 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/ Subsecretaria 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/ Subsecretaria 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/ Subsecretaria Administrativa y Financiera / Subproceso Administración de planta	30/12/2021	30/12/2021		N/A

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.	Coordinar la ejecución de acciones tendientes a mejorar la calidad de vida del servidor público y la adaptación a la cultura organizacional.	Registro audiovisual, publicación en boletín institucional, listados de asistencia	Porcentaje de ejecución del programa de bienestar social e incentivos	50%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera / Gestión y Desarrollo Humano / Subproceso	30/12/2021	30/06/2021	Convocatorias, listados de asistencia, grabaciones de las jornadas.	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.
	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.		50%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera / Gestión y Desarrollo Humano / Subproceso	30/12/2021	30/06/2021	Documentos cadena de valor, documento técnico, correos electrónicos, grabación de reuniones.	Formulación de la actividad 1.1.10: Promover programas para la provisión, capacitación, diagnóstico y desarrollo del Talento Humano de la Secretaría de Educación Distrital de Cali, del proyecto macro de la Subsecretaría Administrativa y Financiera.
	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.		50%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera / Gestión y Desarrollo Humano / Subproceso	30/12/2021	30/06/2021	Convocatorias, listados de asistencia, grabaciones de las jornadas.	En lo corrido de la vigencia no se han recibido solicitudes de las IEO en la materia, sin embargo, se han gestionado conferencias con la Clínica Psicológica para el beneficio personal y colectivo de los servidores públicos adscritos a las IEO, tales como "Hábitos Psicológicos saludables", "¿Sabemos Comunicarnos?", "Importancia del proyecto de vida", entre otros.
	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: http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/%C2%A1la-semana-de-servidor-p%C3%BAblico-empezar-el-lunes-21-de-junio	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		66%	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.
	Gestionar el programa de reconocimiento a la trayectoria laboral para los servidores públicos.	Programa de reconocimiento a la trayectoria laboral		90%		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.	
Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de capacitación para la vigencia 2021.				100%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso capacitación y estímulos	01 al 18 de diciembre 2020		Resolución No. 4137.010.21.0.026 del 29 de enero de 2021 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y Aprendizaje"	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

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%	DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso capacitación y estímulos	31/12/2021			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	capacitaciones. Servicio al Cliente, con un total de 60 personas inscritas, la convocatoria se realizó mediante del link https://forms.gle/cDgBRYzvmW4eDKKW7 , 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 inscripción se realizó a través del link: https://forms.gle/SbrgAr3sdhYV7qC46 enviados a los líderes de los organismos, por medio de comunicación oficial en aplicativo Miravé.	
	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.		SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano Subproceso de Capacitación y Estímulos	50%	30/05/2021	30/06/2021			Convocatorias, listados de asistencia, grabación de la jornada.	Para 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 en SIGEP para la declaración juramentada de bienes y rentas.
	Realizar jornadas de inducción y reintroducción para servidores públicos nuevos y antiguos.	Registro de asistencia, registro audiovisual.		SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	60%	30/12/2021	30/6/2021			convocatorias, listado de asistencia, informes.	
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_SERV/PUB - Rep. alfabéticos de servidores púb.		
	-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	
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	59%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/01/2021	nov-21		Historias clínicas, documentos confidenciales, reporsan en medicina laboral		
	Implementar el plan de prevención, preparación y respuesta de emergencia, mediante la contratación de área protegida	Área protegida mediante Contrato		55%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/03/2021	dic-21		Contrato N° No. 4137.010.32.1.101-2021		
	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			45%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/03/2021	nov-21		Contrato N No. 4137.010.32.1.13-2021	
	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			20%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21		Soporte declaración desieta de la publicación del contrato en SIGEP II	
	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			45%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21		Contrato No. 4137.010.32.1.107-2021	
	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			57%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider 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 estrecho y positivos del SGSST 8(INFORMACIÓN CONFIDENCIAL), listados de asistencia y actas de capacitación, tamizajes COVID 19 y vacunación.	
	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			30%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21		Análisis de conveniencia	

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 por riesgo químico mediante Toma de pruebas de colinesterasa al personal de fumigación por manejo de organofosforados	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	45%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21		Contrato No. 4137.010.32.1.13-2021	
	Adquirir elementos de protección personal (EPP) de acuerdo al riesgo expuesto	Elementos de protección Personal (EPP) abastecidos mediante contrato		30%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/10/2021	nov-21		Análisis de conveniencia	
	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 mantenimiento realizado mediante contrato		20%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/08/2021	nov-21		Análisis de conveniencia	
	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/ Lider proceso seguridad social integral	01/08/2021	nov-21		Análisis de conveniencia	
	Implementar el procedimiento de vigilancia epidemiológica 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		35%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/08/2021	nov-21		Contrato NNo. 4137.010.32.1.13-2021	
	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		20%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/02/2021	nov-21		Soporte de declaración desista de la convocatoria	
	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		58%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/02/2021	dic-21		Programa de capacitación del SGSST, actas y listados de asistencia	
	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		58%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Lider proceso seguridad social integral	01/02/21	1/12/2021		Programa de capacitación del SGSST, actas y listados de asistencia	
	Diseñar, implementar programa de manejo seguro y almacenamiento de sustancias químicas.	un (1) Programa de manejo seguro y almacenamiento de sustancias químicas implementado		56%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Lider SST- DEPARTAMENTO ADEMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONA /Lider 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,	
	Implementar procedimiento de vigilancia epidemiológica de desorden musculoesquelético	un (1) Informe de Condiciones de Salud por DME		52%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Lider SST- DEPARTAMENTO ADEMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONA /Lider proceso seguridad social integral	04/01/2021	01/12/2021		Programa de vigilacnai epidemiologica DME. Analisis de peustos de traabjo (información confidencial) Inspecciones puestos d etrabajo Listados y actas de capacitación	
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/ Lider SST- DEPARTAMENTO ADEMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONA /Lider proceso seguridad social integral	04/01/2021	nov-21		Soporte de declaración desista de la convocatoria			
Convocar, elegir y conformar Copasst en las Instituciones educativas	Actas de conformación comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	0%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Lider SST Rector IE	07/01/2021		30/09/2021		Teniendo en cuenta que a la fecha las IE aún no han iniciado la presencialidad, se reprograma la convocatoria una vez se retome las actividades presenciales en las Instituciones Educativas.		

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.	Elaborar el Plan de Trabajo anual del SGSST, de acuerdo a los lineamientos de la Fiduprevisora	(1) Plan de trabajo anual del SGSST	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Lider SST Rector IE	04/01/2021	04/01/2021	De acuerdo a cronograma	Plan de trabajo, contrato de la Fiduprevisora con la UTRL, contrato de la Fiduprevisora con Belisario S.A.S.	Con el proveedor UTRL, se están realizando los exámenes médicos ocupacionales y las investigaciones de accidente de trabajo. Con el proveedor Belisario S.A.S. se va a ejecutar las matrices de peligros y la batería de riesgo psicosocial de los docentes.	
	Realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, post incapacidad y de retiro.	Concepto medico, Historias Clínicas, Informe de condiciones de Salud			100%	SECRETARIA DE EDUCACION / Lider SST Prestador de servicios de salud, riesgos laborales Fiduprevisora, Rectores IEO	01/01/2021	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 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	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.	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de trabajo gestión del conocimiento.	100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Lider Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso Desvinculación del Talento Humano	30/03/2021	13/05/2021		Reunión equipo de Desvinculación secretaría de educación, Análisis planta de Cargos, Acta de reunión con el DADI de Febrero 17 2021, Grabación capacitación modelo Marco 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 analisis para construccion 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 analisis para construccion 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 analisis para construccion 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 perdida 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%						
	Desarrollar el eje de Planeación de la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Un plan de trabajo diseñado e implementado para la vigencia			10%			31/12/2021		Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co	Se tiene un autodiagnostico y un plan de trabajo formulado para la vigencia y se esta en su implementación
	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).	Diagnóstico de conocimiento tacito y explicito de la entidad.			10%			31/12/2021		Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co	Se ha avanzado en el analisis de un actualizado diagnostico para ser implementado en todos los organismos.
	Desarrollar el eje de la Análítica Institucional en la entidad	Inventario de las bases de datos existentes en la Alcaldía de Cali			10%	Subdirección Estratégica del Talento Humano / Profesional Universitario (Política de Gestión del Conocimiento e Innovación)		31/12/2021		Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co	Se tiene diseñada una circular para la identificación de las bases de datos existentes , primer paso para el desarrollo de la analítica institucional.
	Implementar el eje de herramientas de uso y apropiación de la gestión del conocimiento y la innovación	Una herramienta de uso y apropiación implementada con avance para la vigencia			10%			31/12/2021		Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co	Se tiene implementada la instancia del gestión del conocimiento en la direccion https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/161861/gestion-del-conocimiento-y-la-innovacion/ con sus cuatro componentes y se avanza en su desarrollo.
Desarrollar el eje de la Cultura de compartir y difundir de la gestión del conocimiento y la innovación	Una estrategia diseñada para el desarrollo de la cultura del compartir diseñada y ejecutada para la vigencia		10%			31/12/2021		Drive evidencias DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO 2021 correo daniel.chacon@cali.gov.co	Se esta diseñando la estrategia y se hará un lanzamiento de la instancia de gestión del conocimiento para fomentar su uso y el intercambio de información.		

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 período 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 Ramírez	Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano	Fecha: 11/dic/2019	Firma: