



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 202241370400032184

Fecha: 2022-07-13

TRD: 4137.040.14.4.1641.003218

Rad. Padre: 202241370400032184

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: Informe seguimiento I semestre 2022 vigencia 2022 al “Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2023.”

Cordial Saludo,

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 2022 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
				2022
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	50%	Medio Medio	17%
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	67%	Medio Alto	22%
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	75%	Medio Alto	25%

Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14 Teléfono: 8899826

www.cali.gov.co





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

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.	Porcentaje de ejecución del plan institucional de capacitación	60%	Medio Medio	20%
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	80%	Medio Alto	27%
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	45%	Medio Medio	15%
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.	56%	Medio Medio	19%
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.	50%	Medio Medio	17%

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

Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14 Teléfono: 8899826

www.cali.gov.co





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

de la vigencia 2022, es del **60 %**, lo que significa que se ha tenido una ejecución dinámica de las acciones, representando un avance significativo en el cumplimiento de las estrategias para la vigencia en curso, en general de todas las acciones planeadas han mostrado un buen comportamiento no obstante, es de resaltar que el mayor peso de la ejecución para el segundo semestre 2022 y que presentó el mayor fue 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 80%,

Adicionalmente este porcentaje de avance hace un aporte al cumplimiento de las estrategias del cuatrienio del 47%.

Atentamente,

CLAUDIA PATRICIA CHARRIA RIVERA

Profesional Universitario

Subproceso Planeación del Talento Humano

Anexo: Formato MEDE01.05.04.P007.F001- Plan de Trabajo y Evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano

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

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

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



CO - SC - CER652615

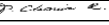


 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PLANEACIÓN INSTITUCIONAL		MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) PLAN DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO							MEDE01.05.04.P007.F001 VERSIÓN 003			
Fecha: 2022			Periodo de Evaluación:					Vigencia: 2022				
Subsistema	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.	Participar en la implementación y ejecución de la modalidad de Horario de trabajo flexible en la entidad.		Una modalidad de horario flexible implementada	# de modalidades implementadas	50%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/Subproceso Planeación del Talento Humano	31/12/2022	31/12/2022		Se recibe respuesta desde el subproceso de Gestión y Desarrollo Humano oficio No. 20220413700000134 del 03 de febrero de 2022, informando que se va a adelantar mesa de trabajo con el subproceso de Administración de Planta y el Proceso de Seguridad Social Integral con el fin de revisar la caracterización de los servidores públicos vinculados de Alcaldía para proponer diferentes horarios de acuerdo a las necesidades identificadas.		
	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.		Cumplimiento de directrices impartidas acerca del particular por parte del DADDI.		50%	SECRETARIA DE EDUCACION/Subsecretaria Administrativa y Financiera / Gestión y Desarrollo Humano					Se está revisando cual es la mejor metodología a implementar	
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 tratados 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 / Líder Subproceso Administración del talento humano.	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022		Se han presentado 121 traslados, se ha ejecutado el 100%		
	Realizar provisión transitoria de empleos se encuentren en estado "vacío" de acuerdo a la necesidad del servicio.		Empleos de la planta de personal provistos		73%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Selección y Vinculación	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022		De un total de 498 vacantes presentadas hasta la fecha se han provisto 362 vacantes.		
	Ejecutar procesos de selección y vinculación de docentes por vacancias temporales y definitivas de acuerdo a la naturaleza de la vacante.		Total vacantes definitivas y provisionales provistas.		91%	SECRETARIA DE EDUCACION /Subsecretaria Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Selección y Vinculación	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022		De un total de 341 vacantes presentadas hasta la fecha, se han provisto 310.		
	Realizar provisión definitiva cargos personal administrativo a través de proceso de encargo y/o nombramientos provisionales.		Vacantes definitivas de la planta administrativa provistas		11%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Selección y Vinculación	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022		En el momento estan programados para posesion en encargo el Profesional Especializado grado 6 de Talento Humano, Celadores y Operarios grado 3, de igual manera se solicitaron iv para provision de 48 aus de sev giles de manera directa.		
	Validación de las hojas de vida docentes en el SIGEP antes de la posesion, partir de la vigencia 2022.		Hojas de vida validadas		34%	SECRETARIA DE EDUCACION - Subproceso de Selección y Vinculación	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022		De un total de 300 docentes se han validado 103 hojas de vida, la migración de SIGEP I a SIGEP II causo suspension de marzo a mayo de 2022.		
	Realizar planificación y ejecución del proceso de traslados ordinarios.		Traslados ordinarios efectuados		0%	SECRETARIA DE EDUCACION /Subsecretaria Administrativa y Financiera / Líder Subproceso Administración del talento humano.	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022		Proceso que se hace en el mes de octubre de 2022		
	Realizar convocatorias internas para proveer transitoriamente cargos que se encuentren en vacancia de acuerdo a la necesidad del servicio.		Convocatorias internas realizadas por estricta necesidad del servicio.		90%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Selección y Vinculación	31 de Diciembre			En el primer semestre de 2022 se han publicado 9 convocatorias internas para proveer transitoriamente por encargo 9 vacantes, de las cuales se han publicado los resultados de las convocatorias internas NO.01 - 02 - 03 - 04 -07 - 08 y 09. Se realizaron 151 estudios técnicos de las historias laborales de los candidatos preseleccionados y se posesionaron en encargo con efectos fiscales cuatro (4) servidores públicos.	No se ha podido publicar el resultado de la convocatoria interna No.06 porque se encuentra pendiente de firma del nivel directivo y la convocatoria interna no.06 de 2022 se encuentra suspendido el proceso por orden del nivel directivo.Se encuentran pendientes de posesionar los ganadores de las convocatorias internas no.04-07 y 08 y así proveer el 100% de las vacantes publicadas en este semestre.	
	Emitir y divulgar anualmente directriz para que los servidores de planta registren la declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP, en cumplimiento del Decreto 484 de 2017.		Un Lineamientos socializados		100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Gestión y Desarrollo Humano -Subproceso Selección y Vinculación	31 de Diciembre			En el mes de Abril se emitió en INTRANET la circular NO.4137.040.22.2.1020.001941 de abril 25, en la cual se les recuerda a todos los servidores públicos la obligación legal de realizar la declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP II.	Se cumplió con la emisión de la circular y publicación en intranet.	
	Gestionar la Actualización de la declaración de Bienes y Rentas de los servidores públicos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).		El 80% de las Declaraciones de Bienes registradas en el aplicativo SIGEP.		42%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Gestión y Desarrollo Humano -Subproceso Selección y Vinculación	31 de Diciembre			Al mes de Junio de 2022 aproximadamente 841 servidores públicos han realizado la declaración de bienes y rentas de la vigencia 2021 en el aplicativo SIGEP II	Es importante resaltar que con la migración al SIGEP II, el DAFP todavía NO ha habilitado la opción de sacar reportes, por esta razón se está trabajando manualmente ingresando en cada una de las hojas de vida de los servidores públicos para identificar quienes la han realizado, además que constantemente se cae la plataforma atrasando el trabajo, por esta razón no se ha logrado avanzar mas en la meta.	
	Gestionar la Actualización de las hojas de vida de los servidores públicos y aprobarlas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).		El 95% de las Hojas de Vida aprobadas y/o actualizadas en el aplicativo SIGEP.		100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Gestión y Desarrollo Humano -Subproceso Selección y Vinculación	31 de Diciembre			En el primer semestre de 2022 se vincularon 16 servidores públicos a los cuales se les gestionó y aprobó la hoja de vida en el aplicativo SIGEP II.	Se cumplió con la meta de aprobar las hojas de vida de todos los servidores públicos que se vincularon en la Entidad.	
Realizar proceso de reubicación de personal de acuerdo a las solicitudes de los organismo y/o servidores públicos previo cumplimiento de los procedimientos establecidos.		100% de reubicaciones realizadas de acuerdo a los requisitos y procedimientos establecidos.	100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Gestión y Desarrollo Humano -Subproceso de Administración de Planta.	31 de Diciembre.			Se realizaron 7 resoluciones de Reubicación entre enero y junio de la presente vigencia, con sus respectivos Actos Administrativos en cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos.				
Promover 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	85%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera / Gestión y Desarrollo Humano / Subproceso	31/12/2022	31/12/2022		Convocatorias, listados de asistencia, registro fotográfico	Se elaboró un trabajo conjunto con la caja de compensación Confenaleo para todos los sectores de las Instituciones Educativas la Capacitación en liderazgo, llamado Taller de liderazgo	
	Realizar acompañamiento en situaciones específicas de cultura y clima laboral para IE a solicitud de parte.		Evidencias como actas de reunion, listados de asistencia, registro audiovisual.		85%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaria Administrativa y Financiera / Gestión y Desarrollo Humano / Subproceso	31/12/2022	31/12/2022		Convocatorias, listados de asistencia, registro fotográfico	Se brindó a traves de la caja de compensación los talleres de trabajo en equipo, manejo de la frustración para docentes y Directivos Docentes de Diferentes Instituciones Educativas	
	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		100%		Enero a diciembre de 2022				Se han realizado jornadas de intervención en clima organizacional A través de los medios de comunicación interna se dan a conocer los beneficios a los cuales pueden acceder servidores y contratistas de la Administración Distrital	
	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	27 de junio de 2022				Mediante correo electrónico del 29 de abril, la Alcaldía de Santiago de Cali, postuló ante el Departamento Administrativo de la Función Pública 3 servidores públicos en las categorías propuestas para esta vigencia. A través de los canales internos de comunicación, se envió mensaje de reconocimiento por su labor a todos los servidores de la Entidad	

	Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2022.	Programa de Bienestar Social e Incentivos		50%	Humano - Subproceso capacitación y estímulos	Enero a diciembre de 2022			Durante el primer trimestre se realizaron las siguientes actividades: * Del 7 al 11 de marzo se llevó a cabo la semana de la mujer * El 10 de marzo se realizó ciclopaseo en conmemoración al día de la mujer * Mediante resolución N° 4137.010.21.0.441 de marzo 30 de 2022 se designa un día para el disfrute de la jornada familiar a los servidores públicos de la Alcaldía en el primer semestre de 1 Semestre
	Gestionar el programa de reconocimiento a la trayectoria laboral para los servidores públicos.	Programa de reconocimiento a la trayectoria laboral		30%		Vigencia 2022			Se realizó la respectiva revisión y ajustes al programa Reconocimiento a la Trayectoria Laboral e igualmente se logró la identificación de 1.379 servidores públicos que para la vigencia 2022 cumplen quinquenio de servicio. Para el segundo trimestre de la vigencia 2022, se realizó la proyección de los estudios previos, se elaboró el pliego de condiciones, se publicó el proceso y se dio respuesta a observaciones allegadas al proceso. Al momento se está en la etapa de evaluación de las propuestas, debido que se presentaron diez (10) proponentes.
	Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de capacitación para la vigencia 2022.			45%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION	Enero a diciembre de 2022			A corte al 30 de junio, se han capacitado 386 colaboradores de la Administración Distrital

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.		45%	Humano - Subproceso capacitación y estímulos	Junio a diciembre de 2022			Teniendo en cuenta que las capacitaciones en Redacción y Ortografía y servicio al Cliente, por ser bajo la modalidad virtual con aprendizaje sincrónico, se realizó la verificación de la asistencia de los participantes a través de asistencia formulario de Google y reposan en el drive.	
	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.	Porcentaje de ejecución del plan institucional de capacitación	70%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano Subproceso de Capacitación y Estímulos	30/12/2022	30/6/2022	Convocatorias, listados de asistencia, grabación de la jornada.	Para el primer semestre de 2022 se han proyectado los siguientes procesos de formación: capacitación en normalidad del derecho de petición, Curso de actualización de Seguridad Social, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Ley 1712 de 2014, Capacitación en Ley 182 de 2019 Nuevo Código Disciplinario, Capacitación en Política de Gestión Ética, Cursos del SENA en Excel Intermedio, Capacitación en Comunicación Asertiva, en Trabajo en Equipo y Capacitación en SIGEP para la declaración juramentada de bienes y rentas.
	Realizar jornadas de inducción y reinducción para servidores públicos nuevos y antiguos.	Registro de asistencia, registro audiovisual.		80%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	2/2/2022	30/6/2022	Convocatorias, listados de asistencia, grabación de la jornada.	Se programaron para la vigencia del 2022 Inducción para Personal Administrativo Nivel Central y de las Instituciones Educativas, Personal Docente y Directivo docente, personal Contabilista, Además, de reinducción al Personal Administrativo, Docentes y Directivo docentes
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 una vez estén identificados y gestionados los grupos de trabajo.	Documento de requerimiento a Datic: de la mejora de la herramienta SAP-HCM, en la que permita discriminar, los tipos de planta.	80%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Subproceso Planeación del Talento Humano	Vigencia 2022	31/12/2022	Se cuenta con la información y con un mecanismo digital (SAP-HCM) para identificar la planta de personal, se pueden generar reportes que posibilita diferenciar entre planta estructural o global, está pendiente la inclusión de esta nueva variante en los reportes para generarlos inmediatos. En cuanto a los grupos internos de trabajo se hizo revisión del estado de avance de la estructuración, la cual continúa igual. Se realizó al interior de la Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano una mesa de trabajo evidenciada mediante Acta No. 4197.040.3.2.2 del 09 de marzo de 2022, para ratificar que la Subdirección de Gestión Organizacional es la competente para establecer y mantener en un acto administrativo los lineamientos para la creación de los grupos internos de trabajo.		
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, mediante la ejecución de exámenes médicos ocupacionales a los servidores públicos e informar al médico los perfiles del cargo.	Informe de condiciones de salud	50%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/01/2022	nov-21	Elaboración del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, donde se describe la programación de los exámenes médicos. Elaboración del plan anual de adquisiciones de acuerdo al presupuesto asignado al SGSST, donde se evidencia la programación de los exámenes médicos. Requerimiento para ejecución de 512 exámenes médicos ocupacionales presentados al área de contratación del DADII, siguiendo los lineamientos de los programogramas, actualizando en el área de verificación de requisitos.		
	Implementar el plan de prevención, preparación y respuesta de emergencias, mediante la contratación de área protegida.	Área protegida mediante Contrato	50%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/03/2022	dic-22	Para dar cumplimiento a la prestación del servicio de área protegida, se genero el contrato con la empresa EMI bajo el contrato N° 4137.010.261.253.2022, con cobertura a 390 centros de trabajo, con inicio en el mes de abril 2022. Continúa la prestación del servicio de área protegida en los 390 centros de trabajo iniciados en el contrato relacionado		
	Implementar el procedimiento de vigilancia epidemiológica de salud en el trabajo, a través del programa de vigilancia epidemiológica por riesgo psicosocial a través de talleres y atención individual.	Informe de PILDORAS	40%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/03/2022	nov-22	Elaboración del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, donde se describe la programación de intervención riesgo psicosocial a colaboradores. Elaboración del plan anual de adquisiciones de acuerdo al presupuesto asignado al SGSST, donde se evidencia la programación de la intervención. Requerimiento para ejecución de la intervención colectiva e individual presentados al área de contratación del DADII, actualizando en el área de verificación de requisitos.		
	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	40%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	1/08/2022	nov-22	Elaboración del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, donde se describe la programación de la intervención de la conservación visual. Elaboración del plan anual de adquisiciones de acuerdo al presupuesto asignado al SGSST, donde se evidencia la programación de valoración por optometría y dotación de 475 gafas medicadas. Requerimiento para ejecución de la intervención de la conservación visual presentados al área de contratación del DADII, actualizando en el área de verificación de requisitos.		
	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 talleres.	Informe de condiciones de salud	30%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/05/2022	sep-25	Elaboración del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, donde se describe la programación de intervención prevención de consumo de sustancias psicoactivas, mediante intervención colectiva e individual a colaboradores. Elaboración del plan anual de adquisiciones de acuerdo al presupuesto asignado al SGSST, donde se evidencia la programación de la intervención. Requerimiento para ejecución de la intervención colectiva e individual de prevención de consumo de sustancias psicoactivas presentados al área de contratación del DADII, actualizando en el área de verificación de requisitos.		
	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 por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	60%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/01/2022	dic-22	Se dispone del programa de vigilancia epidemiológica riesgo biológico, el protocolo general de bioseguridad para la mitigación de riesgo, suscrito por la pandemia COVID 19. Los casos reportados a corte del primer semestre de caso positivos por COVID 19 6, 216 ya recuperado, y culminaron aislamiento 89, para un total de 311 casos intervenidos. Aplicación de biológicos de influenza y tetano en los siguientes organismos: Infraestructura: Influenza 134, tetano 114 C.A.M. Influenza 247, tetano 34.		
	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 colesteresia al personal de fumigación por manejo de organofosforados.	Informe de condiciones de salud	40%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/05/2021	nov-22	Elaboración del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, donde se describe la programación de los exámenes médicos. Elaboración del plan anual de adquisiciones de acuerdo al presupuesto asignado al SGSST, donde se evidencia la programación de los exámenes medico, donde esta contemplado la intervención del riesgo químico por manejo de organofosforados, para pruebas de colesteresia a 10 colaboradores expuestos. Requerimiento para ejecución de exámenes médicos ocupacionales presentados al área de contratación del DADII, actualizando en el área de verificación de requisitos.		
	Adquirir elementos de protección personal (EPP) de acuerdo al riesgo expuesto.	Elementos de protección Personal (EPP) abastecidos mediante contrato	50%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/03/2022	nov-22	Elaboración del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, donde se describe la programación de adquisición de EPP. Elaboración del plan anual de adquisiciones de acuerdo al presupuesto asignado al SGSST, donde se evidencia la programación de adquisición de EPP. Actualmente adjudicado, pendiente entrega de EPP		
	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	50%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/05/2022	nov-22	Elaboración del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, donde se describe la programación de adquisición de equipo para el control de incendio. Elaboración del plan anual de adquisiciones de acuerdo al presupuesto asignado al SGSST, contrato adjudicado a Suministros y Servicios Prootext, en programcion para entrega y distribución de los extintores.		
	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, Deportes, Infraestructura, DAGMA.	Informe de condiciones de salud	40%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/06/2022	nov-22	Elaboración del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, donde se describe la programación de los exámenes médicos, incluido la valoración auditiva para personal expuesto al ruido. Elaboración del plan anual de adquisiciones de acuerdo al presupuesto asignado al SGSST, donde se evidencia la programación de los exámenes medico, donde esta contemplado la intervención del riesgo físico por ruido a 144 colaboradores. Requerimiento pasado al área de contratación del DADII, actualizando en verificación de requisitos. Y con el apoyo de este ABI. Positiva se realiza toma de audiometría a 300 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	50%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	01/02/2022	dic-22	Se elaboro programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo 2022, en la ejecución parcial del mismo a la fecha se han capacitado a 4.234 colaboradores, con enfoque a los riesgos evaluados y valorados en las matrices de identificación de peligros		
	Implementar procedimiento de vigilancia epidemiológica de desorden musculoesquelético.	un (1) Informe de Condiciones de Salud por DME	40%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	04/01/2022	dic-22	Se cuenta con el programa de vigilancia epidemiológica desorden musculoesquelético, mediante el cual se ha realizado 19 análisis de puestos de trabajo de acuerdo a requerimiento de medicina laboral así: Bienestar social 2, DADII 1, DAGMA 1, Deportes 1, Educación 4, Hacienda 2, Movilidad 2, Salud Pública 4, Seguridad y Justicia 2, 8 inspecciones de seguridad, enfoque riesgo biomecánico, así: Bienestar social 4, DADII 1, DATIC 1, Desarrollo Económico 1, Seguridad y Justicia 1		
	Diseñar, implementar programa de manejo seguro y almacenamiento de sustancias químicas.	un (1) Programa de manejo seguro y almacenamiento de sustancias químicas implementado	30%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Líder SST- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Listado de asistencia actas de reunión con las personas que intervienen en la compra y manipulación de sustancias químicas en la Institución Educativa Inem	Positivo	
Implementar procedimiento de vigilancia epidemiológica de desorden musculoesquelético para el personal de auxiliar de servicios generales.		un (1) Informe de Condiciones de Salud por DME	20%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Líder SST- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL/ Líder proceso seguridad social integral	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Informe de Inspección realizada a la Institución Educativa Inem Listado de asistencia capacitación en higiene postural, levantamiento de cargas.	Positivo	

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.	Implementar el plan de prevención, respuesta y atención ante emergencias para 170 sedes educativas oficiales con el apoyo de la Secretaría de Gestión del Riesgo.	un (1) cronograma para el diseño de los planes de prevención y preparación de respuesta ante amenazas diseñado	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/ Líder SST- DEPARTAMENTO ADEMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONA/ Líder proceso seguridad social integral	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022	En ejecución	Acta de conformación del equipo táctico de emergencias del Edificio Boulevard de la Sexta. Registros de asistencia a capacitación primeros respondientes Preparación simulacro de evacuación a realizarse el 21/07/2022, adicional al de octubre de 2022	Positivo
	Convocar, elegir y conformar Copasst en las Instituciones educativas.	Actas de conformación comité paritario de seguridad y salud en el trabajo		20%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Líder SST Rector IE	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022	En ejecución	Circular con lineamientos para realizar la convocatoria, elección y conformación del Copasst Listados de asistencia a capacitaciones en temas relacionados con el Copasst e invitando al personal Docente y Directivo Docente a participar de la actividad.	Positivo
	Elaborar el Plan de Trabajo anual del SGSST, de acuerdo a los lineamientos de la Fiduprevsora.	(1) Plan de trabajo anual del SGSST		100%	SECRETARIA DE EDUCACION/ Líder SST Rector IE	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022	En ejecución	Plan de trabajo 2022 para el personal Docente y Directivo Docente. Soportes de actividades ejecutadas por los Operadores contratados por el FOMAG.	A la fecha las actividades contratadas por el FOMAG corresponden a las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, las cuales se realizan por sede educativa. Avance: 100% Aplicación de batería de riesgo psicosocial. Avance: 26%
	Realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, post incapacidad y de retiro.	Concepto medico, Historias Clínicas, informe de condiciones de Salud		66%	SECRETARIA DE EDUCACION / Líder SST Prestador de servicios de salud, riesgos laborales Fiduprevsora, Rectores IEO	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Maximo 31 de Diciembre de 2022	Satisfactorio	Actividad correspondiente a evaluaciones medicas ocupacionales periodicas, del personal Docente y Directivo Docente, ejecutado por el FOMAG. Evidencia de circulares convocando a la actividad, cronograma por Institución Educativa, conceptos medicos ocupacionales	Las evaluaciones medicas ocupacionales periodicas hacen parte del SGSST del Magisterio. Actividad ejecutada por el Operador Unión Temporal Riesgos Laborales 2020.
Establecer en la entidad una politica 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	Desarrollar el eje de Planeación de la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Un (1) plan de trabajo diseñado e implementado para la vigencia	Porcentaje de avance en la ejecución del eje del plan de trabajo gestión del conocimiento para la vigencia.	50%	Subdirección Estratégica del Talento Humano / Profesional Universitario (Política de Gestión del Conocimiento e Innovación), Secretaría de Educación, Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Vigencia 2022	31/12/2022		<ul style="list-style-type: none"> Se recibió asesoría y apoyo metodológico por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, para la implementación de la dimensión en la Alcaldía de Cali, en diferentes temáticas, estableciendo un acompañamiento para su desarrollo e seguimiento en temas de buenas prácticas, conocimiento tácito y explícito, fuga de capital intelectual y premio alta gerencia, entre otros. Se han adelantado dos reuniones con la secretaria de educación con el fin de establecer el plan de trabajo y se solicitó un líder de implementación en el organismo con el fin de adelantar el plan de desarrollo de la dimensión. Se recibió capacitación por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en la herramienta Microsoft Power BI con la finalidad de adoptar nuevas estrategias para la elaboración de los mapas de 	
	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).	Un (1) Diagnóstico de conocimiento tácito y explícito de la entidad actualizado.		50%		Vigencia 2022	31/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> Se han realizado 24 reuniones y actualización de las matrices de redes de conocimiento, aliados estratégicos y grupos de investigación de los siguientes organismos: Secretaría de Seguridad y Justicia, Secretaría de Desarrollo Económico, Secretaría de Cultura, Secretaría de Turismo, Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana, Secretaría de Infraestructura, Secretaría de Deportes y Recreación, Secretaría de Vivienda Social y Hábitat, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana, Secretaría de gestión del riesgo de emergencias y desastres, Unidad administrativa especial de Servicios públicos especiales, Departamento Administrativo de Control interno, Departamento administrativo de hacienda municipal, Departamento Administrativo de planeación municipal, departamento 		
	Desarrollar el eje de la Analítica Institucional en la entidad.	Una (1) estrategia implementada para el desarrollo de la analítica institucional diseñada y ejecutada para la vigencia		50%		Vigencia 2022	31/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> Se elaboró una herramienta diagnóstica para documentar las necesidades de analítica institucional para su aplicación institucional, insumo para generar un plan de trabajo en conjunto con el Departamento Administrativo de Planeación Municipal generación de competencias y brindar herramientas para sus diferentes estados predictivo, analítico y prospectivo. 		
	Implementar el eje de herramientas de uso y apropiación de la gestión del conocimiento y la innovación.	Una (1) herramienta de uso y apropiación implementada y actualizada con avance para la vigencia		50%		Vigencia 2022	31/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> La instancia para la gestión del conocimiento la cual se encuentra en su tercera fase de prueba ya cuenta con 4.263 consultas realizadas, el cual se encuentra alojado en la página web de la entidad en el siguiente enlace: https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/161861/gestion-del-conocimiento-y-la-innovacion/. 		
	Desarrollar el eje de la Cultura de compartir y estandar de la gestión del conocimiento y la innovación.	Una (1) estrategia implementada para el desarrollo de la cultura del compartir diseñada y ejecutada para la vigencia		50%		Vigencia 2022	31/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> Se logró la certificación de 155 funcionarios en el diplomado Introducción a la Innovación Pública, de la Alcaldía de Santiago de Cali Distrito Especial en convenio y gestiones con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Se creó la escuela de gestión virtual del conocimiento INNOVA, que a junio 30 ha desarrollado 9 sesiones de capacitación orientadas a generar competencias para sensibilizar sobre temas de innovación y conocimiento. Esta escuela tiene un cronograma de capacitaciones cada quince días en temas encaminados al fortalecimiento de las competencias alrededor de la dimensión de gestión del conocimiento, así como también el compartir experiencias exitosas, contando a la fecha con una asistencia de 539 funcionarios. Se logró participar con 9 trabajos en la convocatoria del Premio Nacional de Alta Dirección como parte de las buenas prácticas en sus procesos de gestión. Nuevos a cargo. 		

Elaborado por:
Firma: 
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/mm/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 estratégico 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 acción.
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 ejecución de la acción: Registre el resultado de restar el valor de la casilla fecha programada ejecución de la acción menos el valor de la casilla cumplimiento de la acción.
Evidencias: Registre las actividades realizadas que demuestran la ejecución para el logro de la meta.
Análisis: Registre el resultado de contrastar las acciones formuladas con las evidencias obtenidas.