



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202241370400000924**

Fecha: **07-01-2022**

TRD: **4137.040.22.2.1020.000092**

Rad. Padre: **202241370400000924**

CIRCULAR 4137.040.22.2.1020.000092

Para: Lilia Marleny Camargo Segura - Gestión y Desarrollo Humano
Juan Carlos García Collazos - Liquidaciones Laborales
Javier Baruc Builes Poveda - Seguridad Social Integral
Daniel Jair Chacón Balcázar - Gestión del Conocimiento.
Janeth Valencia Benítez - Secretaría de Educación
Jorge Eliecer Guarnizo - Planeación del Talento Humano SE
Luz Adriana Ramírez - Gestión y Desarrollo Humano SE

Asunto: Lineamientos a considerar para formular acciones para la vigencia 2022, en desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2020 – 2023.

Atento saludo,

Continuando con la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano 2020-2023, y en desarrollo de lo establecido en el procedimiento, debemos, los partícipes de la función Talento Humano, definir las acciones a desarrollar a lo largo de la vigencia 2022, estas acciones deben aportar al cumplimiento de las 8ⁱ estrategias planteadas en el derrotero estratégico, y considerando que 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.

Es pertinente, entonces, recordar que la ejecución del Plan Estratégico, debe contribuir al cumplimiento del Plan de Desarrollo, para que este aporte sea efectivo las acciones deben plantearse en un horizonte a corto, mediano o largo plazo, siempre en armonía, consistencia y coherencia con las estrategias formuladas; además las actividades¹ y las tareas² que se desarrollen deben estar enmarcadas dentro de cada acción, para que el objetivo del Plan se cumpla a cabalidad.

¹ Actividad: Grupo de acciones que persiguen un mismo fin.

² Tarea: Acción concreta aislada, un conjunto de tareas configura una actividad.



Finalmente, debemos tener en presente, que el Plan establece las estrategias, objetivos y directrices de la Gestión Estratégica del Talento Humano del Distrito, el cual permitirá fortalecer las competencias y habilidades, así como el mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar y la seguridad y salud de los funcionarios del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali.

Cordialmente,



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

Proyectó: Equipo de Trabajo Planeación del Talento Humano
Revisó: Claudia Patricia Charria Rivera – Profesional universitario

-
- ⁱ
- 1. Implementar acciones o nuevas modalidades de trabajo que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generando altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.*
 - 2. Gestionar la disponibilidad de talento humano para atender eficientemente los requerimientos de los organismos, integrando las políticas y prácticas de personal con las prioridades, con fin de dar cumplimiento a los planes y programas a cargo de la entidad.*
 - 3. Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos a través del reconocimiento y desarrollo de la identidad del servidor público, integrada a la cultura organizacional de la entidad.*
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.
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.
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.
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.
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.