ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

# INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN ESTRATEGICO DE TALETO HUMANO

# VIGENCIA 2024

**Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano**
**Planeación Institucional**
**Planeación del Talento Humano**
**Enero de 2024**

**Fernando Antonio Grillo Rubiano**
Director de Departamento Administrativo
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

**Karina Manzoni Flórez**
Subdirector De Departamento Administrativo
Subdirección De Gestión Estratégica Del Talento Humano

**Elaborado por Subproceso Planeación del Talento Humano:**

**Claudia Kytra Abadia Herrera**
Profesional Universitario
Subproceso Planeación de Talento Humano

**Ferley Oliveros Melo**
Profesional Universitario
Subproceso Planeación de Talento Humano

**Constantino Gómez Díaz**
Contratista

**Wilmar González Cruz**
Contratista

**Luisa Alejandra Burbano Valdés**
Contratista

**Katherine Camacho Lozada**
Contratista

**Lady Johanna Castro Álvarez**
Contratista

# 1. Introducción

La gestión estratégica del talento humano en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali se fundamenta en principios clave como la orientación a resultados, la excelencia, la innovación y el compromiso de los servidores públicos. Durante este periodo, se han articulado acciones para fortalecer las competencias del personal, fomentar un clima organizacional positivo y garantizar una respuesta eficiente a las necesidades de los ciudadanos.

El presente informe tiene como propósito presentar los resultados alcanzados en el marco del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) para el cierre de la vigencia 2024, alineado con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital “Cali, Capital Pacífica de Colombia” y en consonancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este documento refleja los avances en la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, que sitúa a los servidores públicos como el eje central para la creación de valor público y la mejora continua de la gestión institucional.

El informe destaca los avances en las dimensiones estratégicas del PETH, incluyendo el diagnóstico de capacidades, la ejecución de planes de desarrollo y bienestar, así como las estrategias de evaluación y seguimiento que aseguran el cumplimiento de los objetivos establecidos para la vigencia 2024. Este esfuerzo reitera el compromiso de la administración con la excelencia en el servicio público y la generación de impactos positivos en la calidad de vida de los caleños.

## 2. **Objetivo**.

Realizar seguimiento a las diferentes estrategias y acciones del Plan Estratégico de Talento Humana planeadas, con el fin de mejorar el clima organizacional, incrementar las competencias y el bienestar de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali Alcance.

## 3. Alcance

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento de Humano aplica a a toda la planta de personal de la Administración Distrital, incluida la planta administrada por la Secretaría de Educación y el nivel de cumplimiento de cada una de las las diferentes estrategias y acciones programadas en el año 2024.

## 4. Marco Normativo

Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos

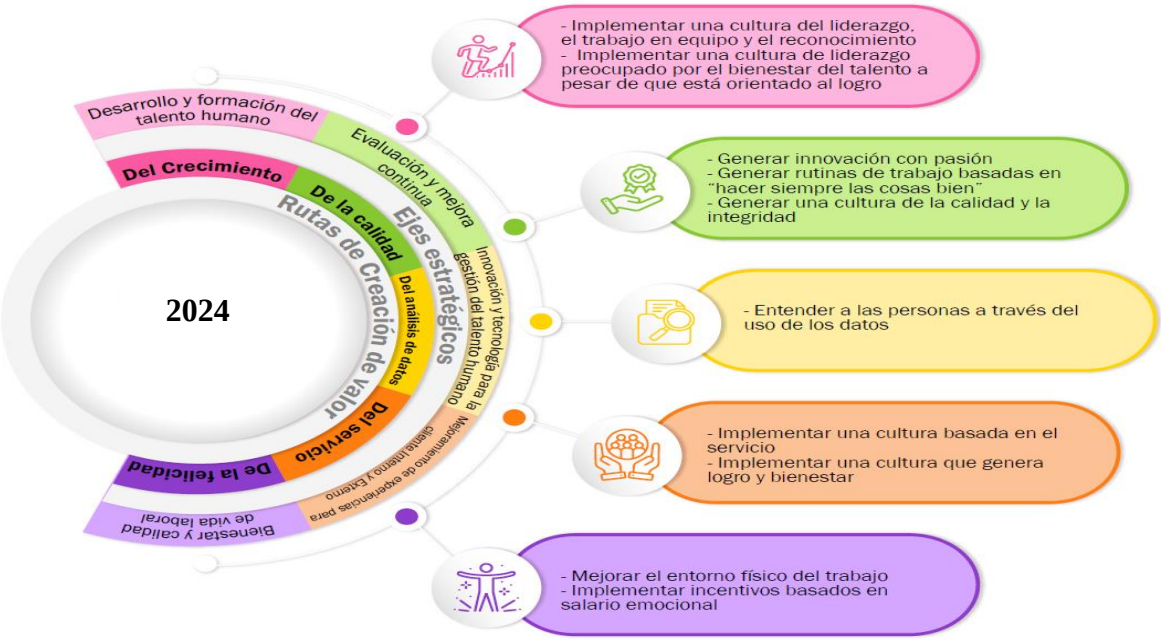
Ley 1474 de 2011 en el artículo 74 señala que todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente.

Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Artículo 1 del Decreto 612 de 2018, mediante el cual se integraron los planes institucionales y estratégicos en la respectiva página web a más tardar el 31 de enero de cada año, señalando entre ellos el Plan Estratégico de Talento Humano

## 5. Articulación del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 busca consolidar una administración distrital eficiente, con servidores públicos motivados y comprometidos con la excelencia en la gestión pública, contribuyendo al desarrollo de Santiago de Cali, es así que su construcción se basa en la articulación con:

- Con las Rutas de Creación de Valor
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas ODS
- Plan de desarrollo Nacional “COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”
- Plan de desarrollo Departamental "LIDERAZGO QUE TRANSFORMA"
- Plan de Desarrollo Distrital “CALI, CAPITAL PACÍFICA DE COLOMBIA



## 5. Resultados

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) de la Alcaldía de Santiago de Cali para el año 2024 alcanzó un cumplimiento global del 23,59%, cifra significativa para el objetivo anual del 25% correspondiente a un cuarto del total cuatrienal (2024-2027), es decir que para el año 2024, el PETH logro el 97,41%. Este resultado evidenc **2024** niso y la efectividad en la ejecución de las estrategias plantea

Si bien el objetivo del cuatrienio establece un cumplimiento acumulativo del 25% anual, en 2024, con un cumplimiento del 93,33%, el PETH alcanza satisfactoriamente esta meta. Este nivel de desempeño no solo consolida el avance hacia el objetivo cuatrienal, sino que también refuerza las bases para mantener la sostenibilidad del modelo en los años siguientes, por ello este informe constituye una herramienta clave para la toma de decisiones y la definición de estrategias futuras en pro del desarrollo del talento humano en la Alcaldía Distrital de Santiago de Call

### 6..1. **Análisis por Estrategia**

Con la base de enmarcar las acciones previstas en el plan de acción en agrupaciones temáticas denominadas “Rutas de Creación de Valor” a fin de generar los resultados eficaces dentro del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali cuenta con la siguiente estructura en sus ejes estratégicos:

| **Estrategia** | **Nivel de Cumplimiento 2024 (%)** | **Puntaje** | **Aporte 2024 (%)** |
|---|---|---|---|
| 1. Mejorar el entorno físico del trabajo | 95,45 | Alto | 2,39 |
| 2. Implementar incentivos basados en salario emocional | 100,00 | Alto | 2,50 |
| 3. Generar innovación con pasión | 100,00 | Alto | 2,50 |
| 4. Implementar una cultura de liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento | 100,00 | Alto | 2,50 |
| 5. Implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar | 92,31 | Alto | 2,31 |

| Estrategia | Nivel de Cumplimiento 2024 (%) | Puntaje | Aporte 2024 (%) |
|---|---|---|---|
| 6. Implementar una cultura basada en el servicio | 100,00 | Alto | 2,50 |
| 7. Implementar una cultura que genera logro y bienestar | 100,00 | Alto | 2,50 |
| 8. Generar rutinas de trabajo basadas en “Hacer siempre las cosas bien” | 92,31 | Alto | 2,31 |
| 9. Generar una cultura de la calidad y la integridad | 81,82 | Alto | 2,05 |
| 10. Entender a las personas a través del uso de los datos | 71,43 | Medio Alto | 1,79 |
| **Total** | **93,33** | **Alto** | **23,33** |

Tras el análisis y seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano 2024, el nivel de cumplimiento para el cuatrienio 2024-202 era del 25%, pero se observa que el logro del mismo fue del  23,33%,.

Es de destacar que, del total de las estrategias planteadas, presentó una ejecución del 93,33% y se identificó que la estrategia denominada “Entender a las personal a través del uso de los datos “, las acciones planeadas alcanzaron el 71,43%, ubicándolo en el nivel medio alto, por lo tanto en la vigencia 2025 deberán tomarse las medidas que permitan mejorar el desempeño de la misma.

Los resultados obtenidos en el Plan son una invitación a continuar con el monitoreo constante y el ajuste de las metas para garantizar que el desempeño anual se mantenga alineado con los objetivos del cuatrienio.

| | | |
|---|---|---|
| Elaborado por:<br>Constantino Gómez Díaz | Cargo:<br>Contratista | Firma: |
| Revisado por:<br>Claudia Kytra Abadia Herrera | Cargo:<br>Profesional Universitario | Firma: |
| Aprobado por:<br>Karina Manzoni Flórez | Cargo:<br>Subdirector de Gestión Estratégica de Talento Humano | Firma: |