



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

**Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano
Planeación Institucional
Planeación del Talento Humano
Enero de 2025**

Fernando Antonio Grillo Rubiano

Director de Departamento Administrativo
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Leidy Tatiana Aguilar Rodríguez

Secretario de Despacho
Secretaría de Educación

Karina Manzoni Florez

Subdirector De Departamento Administrativo
Subdirección De Gestión Estratégica Del Talento Humano

Claudia Kytra Abadia Herrera

Profesional Universitario

Lilia Marleny Camargo Segura

Profesional Especializado

Diana Patricia Montes Peña

Profesional Especializado

Jonny Ramos Díaz

Profesional Especializado

Daniel Chacón Balcázar

Profesional Universitario.

Fabian Alexander Orozco Sánchez

Profesional Universitario
Secretaria de Educación

Subproceso Planeación del Talento Humano:

Luisa Alejandra Burbano Valdés
Contratista

Lady Johanna Castro Álvarez
Contratista

Katherine Camacho Lozada
Contratista

Constantino Gómez Díaz
Contratista

Wilmar González Cruz
Contratista



1. Introducción

El presente documento establece el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) para la vigencia 2025 en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. Este plan está alineado con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y busca fortalecer la gestión del recurso humano en la entidad para mejorar la eficiencia institucional y la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Se recoge la información generada mediante el documento de armonización al Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) 2024-2027, realizada en el mes de agosto de 2024 y los resultados obtenidos en el seguimiento efectuado al PETH 2024 presentado en enero de 2025.

2. Marco Legal

El marco legal aplicable vigente, asociado al Plan estratégico de Talento Humano está contenido en las siguientes disposiciones:

Normatividad	Tema
Constitución Política de Colombia	Función Pública
Decreto ley 2400 de 1968	Regula la administración del personal civil que presta sus servicios en los empleos de la Rama Ejecutiva del Poder Público
Ley 4 de 1992	Señala las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Nacional 1919 de 2002	Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales

Normatividad	Tema
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1651 de 2013	Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21,22,30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo
Decreto 884 del 30 de abril de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones (aspectos laborales teletrabajo)
Decreto Nacional 160 de 2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar, Plan de Incentivos, clima laboral).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1780 de 2016.	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
Decreto Nacional 648 de 2017	Por medio del cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública.
Decreto Nacional 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

Normatividad	Tema
Decreto Nacional 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Ley 1952 de 2019	Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 894 del 28 de mayo 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera (art.1 y 2)
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social
Acuerdo N° CNSC 20181000006176 del 2019	- Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Acuerdo No. CNSC 20191000000026 de 2019	- Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
Resolución 104 de 2020.	Por medio del cual se actualiza el Plan Institucional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Circular Conjunta 100-009 de 2021	Personas en situación de discapacidad
Circular Externa 100-008 de 2013	Horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad

Normatividad	Tema
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 103 del 20 de enero de 2015	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1823 del 4 de enero de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
Resolución 2423 del 8 de junio de 2018	por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.
Ley 1780 de del 2 de mayo de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones - Programa Estado Joven
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 - MIPG

3. Articulación Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 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
- Articulación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas ODS
- Articulación con el Plan de desarrollo Nacional “COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”
- Articulación con Plan de desarrollo Departamental "LIDERAZGO QUE TRANSFORMA"
- Articulación con Plan de Desarrollo Distrital “CALI, CAPITAL PACÍFICA DE COLOMBIA

4. Desarrollo Plan Estratégico de Talento Humano 2025.

En el cuatrienio la gestión estratégica del talento humano está orientada al desarrollo integral en su entorno laboral y familiar, con el fortalecimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, para la generación de valor Público en cumplimiento de los objetivos.

4.1. Objetivo

Fortalecer la Gestión del Talento Humano mediante estrategias que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, el bienestar laboral y la mejora continua de la administración pública distrital.

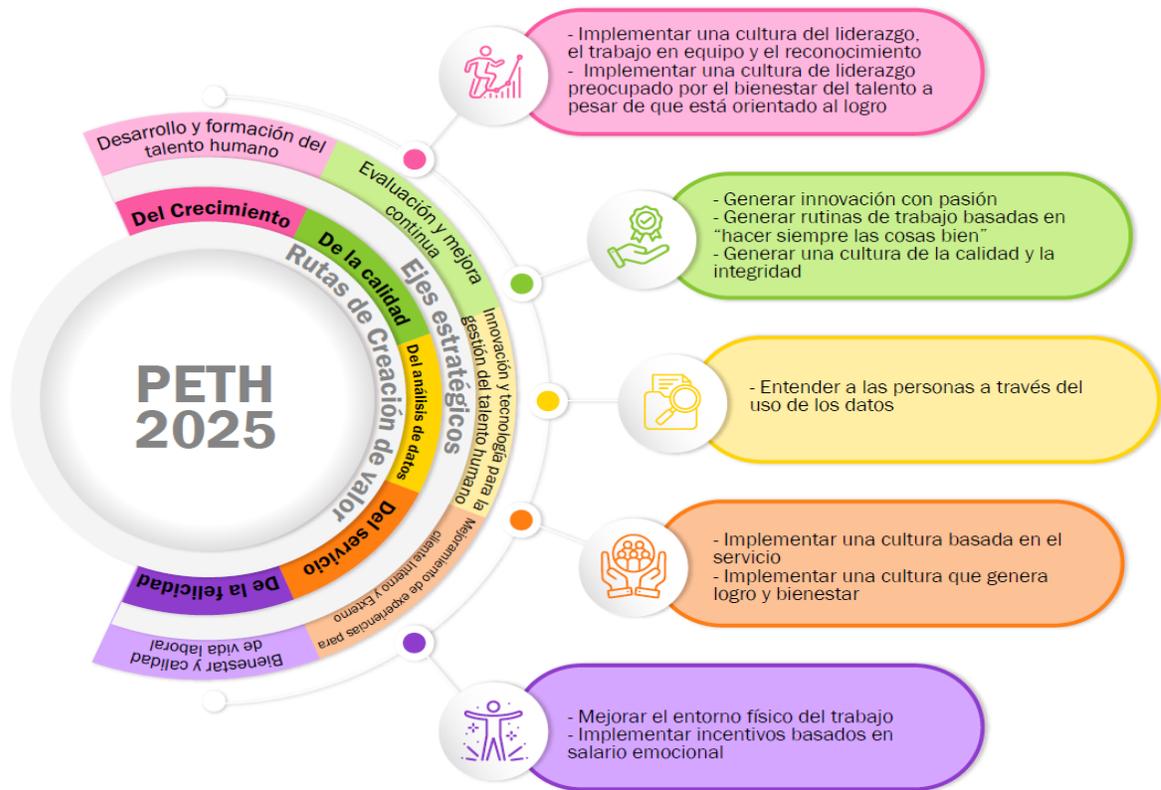
4.2. Alcance

El PETH 2025 aplica a todos los servidores públicos y colaboradores de la Alcaldía, abarcando desde la selección y vinculación hasta la evaluación del desempeño y bienestar laboral.

4.3. Plan de Trabajo

El plan de trabajo estará compuesto Diez (10) Subsistemas y Noventa y Ocho (98) acciones, para la vigencia fiscal 2025, articulado en cinco (05) ejes estratégicos fundamentados en las rutas de cadenas de valor en lo público, como se observa en la siguiente gráfica y anexo No 1 de Plan de trabajo y Evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano

1. Mejorar el entorno físico del trabajo
2. Implementar incentivos basados en salario emocional
3. Generar innovación con pasión
4. Implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
5. Implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
6. Implementar una cultura basada en el servicio
7. Implementar una Cultura que genera logro y bienestar
8. Generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
9. Generar una cultura de la calidad y la integridad
10. Entender a las personas a través del uso de los datos



5. Aprobación Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes 2025 fue aprobada en reunión del Consejo Superior de Desarrollo Administrativo, mediante Acta No. 4137.020.1.5.1 del 28 de Enero del 2025.

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

ANEXO No.1.

Fecha: Enero de 2025

Periodo de Evaluación: VIGENCIA 2025

Vigencia: 2025

Subsistema	Acciones		Meta (Producto, resultado)	Indicador	%	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											
1-Mejorar*At1r el entorno físico del trabajo	1.1-	Ejecutar el Plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo	90% de las actividades del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo ejecutado	Cuatro (4) Actas de seguimiento al plan de trabajo anual de SST		Proceso Gestión de Seguridad Social Integral Jenny Ramos Diaz	01/01/2025	31/12/2025				
	1.2-	Ejecutar la intervención del clima organizacional	Cuatro (4) variables intervenidas	5 Informes de intervención con las actividades realizadas y los organismos involucrados		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galke	01/01/2025	31/12/2025				
	1.3-	Ejecutar diagnóstico de necesidades de bienestar	Un (1) Informe de diagnóstico	Un (1) informe de diagnóstico		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galke	01/01/2025	31/12/2025				
	1.4-	Mantener los Sistemas de vigilancia epidemiológica de salud en el trabajo, Psicosocial, Situaciones Psicosociales, Desórdenes musculoesqueléticos, conservación auditiva, conservación visual, químico, biológico, exámenes médicos ocupacionales.	Informe consolidado de las actividades de promoción y prevención realizadas en los programas de vigilancia epidemiológica del SSGST, semestral	Dos (2) informes consolidados de las actividades de promoción y prevención de los programas de vigilancia epidemiológica del SSGST		Proceso Gestión de Seguridad Social Integral Jenny Ramos Diaz	01/01/2025	31/12/2025				
	1.5-	Ejecutar las acciones del Programa Entorno laboral saludable	Informe del programa de prevención y promoción de consumo de sustancias psicoactivas	Un (1) informe	Resoluciones de autorización de modalidad teletrabajo una vez se haya surtido el procedimiento y sea autorizado por el Comité de Teletrabajo		Proceso Gestión de Seguridad Social Integral Jenny Ramos Diaz	01/01/2025	31/12/2025			
	1.6-	Implementar la modalidad de teletrabajo en la entidad	1% del personal de Planta en la modalidad de Teletrabajo	Resoluciones de autorización de modalidad teletrabajo una vez se haya surtido el procedimiento y sea autorizado por el Comité de Teletrabajo		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Lilia Mariley Camargo Segura	01/01/2025	31/12/2025				
	1.7-	Gestionar y controlar los peligros y riesgos a los cuales están expuestos en los centros de trabajo los funcionarios de la entidad	Actividades de promoción y prevención programadas para el control de los peligros y riesgos	numero de actividades de promoción y prevención programadas/numero de actividades de promoción y prevención ejecutadas		Proceso Gestión de Seguridad Social Integral Jenny Ramos Diaz	01/01/2025	31/12/2025				
	1.8-	Ejecutar el plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal docente, técnico docente y administrativos de las instituciones Educativas oficiales	90% de las actividades del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo ejecutado	Cuatro (4) informes consolidados de las actividades realizadas del plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo		Secretaria de Educación Social Integral Betsy Franco	01/01/2025	31/12/2025				
	1.9-	Ejecutar en articulación con el prestador de servicios de salud contratado por la Fiduciaria S.A., el programa de medicina del trabajo	100 Conceptos médicos ocupacionales en la anualidad	Conceptos médicos ocupacionales del personal docente y directivo docente		Secretaria de Educación Social Integral Betsy Franco	01/01/2025	31/12/2025				
	1.10-	Promover la conformación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de instituciones educativas Oficiales, mediante capacitación a los docentes y directivos docentes	15 Instituciones Educativas Oficiales	(15) Actas de visita centro de trabajo y Registro de asistencia, anual		Secretaria de Educación Social Integral Betsy Franco	01/01/2025	31/12/2025				
	1.11-	Actualizar el plan prevención, atención y respuesta ante emergencias del Edificio Boulevard de la Sexta.	1 Plan de atención y respuesta ante emergencias	(1) Plan de atención y respuesta ante emergencias, anual		Secretaria de Educación Social Integral Betsy Franco	01/01/2025	31/12/2025				
	1.12-	Diseñar y ejecutar el plan anual de capacitación de los primeros respondedientes del Edificio Boulevard de la Sexta, mediante actividades de formación y entrenamiento para la atención y respuesta ante emergencias.	90% del plan de capacitación y entrenamiento de los primeros respondedientes	(1) Un plan anual de capacitación a los primeros respondedientes del Edificio Boulevard de la Sexta, anual Registros de asistencia		Secretaria de Educación Social Integral Betsy Franco	01/01/2025	31/12/2025				

	1.13 - Conmemorar el día mundial de la Seguridad y Salud mediante actividades de promoción y prevención de la salud	1 Informe de actividades realizadas	(1) Informe anual		Secretaría de Educación Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral Brici Franco	01/01/2025	31/12/2025		
	2.1- Ejecutar las actividades del Programa de bienestar	100% actividades del Programa de Bienestar e incentivos ejecutadas	Un (1) Informe de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025		
	2.2- Ejecutar el programa de Inducción y rendición	Un (1) Programa de Inducción y Rendición	Un (1) Informe consolidado del programa de inducción y rendición		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025		
	2.3- Adelantar las convocatorias internas para provisión transitoria de vacantes definitivas	50% de las vacantes definitivas provistas mediante encargo	Informe cuatrimestral de convocatorias internas		Proceso de Gestión y Desarrollo Humano Isabel Cristina Gomez	01/01/2025	31/12/2025		
	2.4- Ejecutar seguimiento a los planes de mejoramiento individual derivados de la evaluación del desempeño laboral	Seguimiento al 100% de los planes de mejoramiento individuales	Un (1) informe semestral		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Angela Maria Herrera	01/01/2025	31/12/2025		
	2.5- Ejecutar las acciones del Programa Entorno laboral saludable	Un (1) Informe del programa de prevención y promoción de consumo de sustancias psicoactivas	Un (1) Informe		Proceso Gestión de Seguridad Social Integral Jenny Ramos Diaz	01/01/2025	31/12/2025		
2- Implementar incentivos basados en salario emocional	2.6- Evaluar el uso y la percepción de la valera de salario emocional	Seguimiento del uso de la valera emocional	Un (1) informe del uso y percepción del uso de la valera emocional		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025		
	2.7- Ejecutar Programa Serpinos a través de convenios educativos y empresariales	Cinco (5) convenios nuevos	Cinco (5) convenios formalizados y publicados		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025		
	2.8- Implementar la modalidad de Horario flexible	1% del personal de la planta de personal de recursos propios en la modalidad de horario flexible	Resoluciones de autorización formata flexible para servidores públicos que lo soliciten y cumplan con los requisitos establecidos en el Decreto 900 de 2023		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Lila Marleny Camargo Segura	01/01/2025	31/12/2025		
	2.9- Diseñar y ejecutar Plan de trabajo política de integridad para apropiat los valores	Un (1) Plan de trabajo política de integridad	Informes de avance		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025		
	2.10- Adelantar las convocatorias internas para provisión transitoria de vacantes definitivas	60% de las vacantes definitivas provistas	Informe cuatrimestral de convocatorias internas		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Fabian Oroco Sanchez	01/01/2025	31/12/2025		
	3.1- Implementar modelo de transitoria de conocimiento	50% del modelo implementado	Dos (2) informes semestrales de avances		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Lila Marleny Camargo Segura Daniel Chicon	01/01/2025	31/12/2025		
	3.2- Diseñar y ejecutar plan de trabajo de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	1 Plan de trabajo política de gestión del conocimiento	Dos (2) informes semestrales de avances del plan		Proceso de Gestión del Conocimiento Daniel Chicon	01/01/2025	31/12/2025		
	4.1- Diseñar y ejecutar Plan Institucional de Capacitación PIC	100% capacitaciones ejecutadas	Un (1) Informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025		
	4.2- Capacitar a los gerentes públicos para el desarrollo de competencias	Plan Institucional de Capacitación	Un (1) Informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025		
	4.3- Realizar capacitaciones sobre acuerdos de gestión a gerentes públicos y facilitadores.	100% capacitaciones realizadas	No. de capacitaciones realizadas/No. De capacitaciones programadas		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Sandra Sanchez	01/01/2025	31/12/2025		
4.4- Ejecutar seguimiento a los planes de mejoramiento individual derivados de la evaluación del desempeño laboral	Seguimiento al 100% de los planes de mejoramiento individuales	Un (1) Informe semestral		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Angela Maria Herrera	01/01/2025	31/12/2025			
4.5- Ejecutar taller de Trabajo en equipo	Un (1) taller	Un (1) Informe de intervención		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
4.6- Ejecutar intervención a dos variables con menor calificación del edina organizacional	Cuatro (4) variables intervenidas	Un (1) Informe de intervención del edina y la cultura organizacional		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
4.7- Diseñar y ejecutar plan de trabajo política de integridad para apropiat los valores	Un (1) Plan de trabajo política de integridad	Un (1) Informe seguimiento a la implementación de la Política de Integridad		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jenny Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
4.8- Diseñar y ejecutar Plan Institucional de Capacitación PIC	100% capacitaciones realizadas	No. de capacitaciones realizadas/No. De capacitaciones programadas		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Jaine Montoya	01/01/2025	31/12/2025			
4.9- Ejecutar seguimiento a los planes de mejoramiento individual derivados de la evaluación del desempeño laboral	Seguimiento al 100% de los planes de mejoramiento individuales	Un (1) informe semestral		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Jaine Montoya	01/01/2025	31/12/2025			
4.10- Ejecutar taller de Trabajo en equipo	1 taller de trabajo en equipo realizado en planta central	1 informe de Taller de trabajo en equipo realizado (incluye planilla de asistencia e imágenes de la actividad)		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Diana Montes	01/01/2025	31/12/2025			
3- Generar innovación con pasión									
4- Implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento									

	6-5- Ejecutar programa de inducción y reintegración	Un (1) Programa de Inducción y Reintegración	Un (1) informe consolidado del Programa de Inducción y Reintegración		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
	6-6- Ejecutar la intervención del clima y cultura organizacional	Cuatro (4) variables intervenidas	Un (1) informe de intervención del clima y la cultura organizacional		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
	7-1- Diseñar y ejecutar Plan Institucional de Capacitación PIC	Plan Institucional de Capacitación	Un (1) informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
	7-2- Capacitar sobre evaluación de desempeño laboral a los facilitadores de la entidad	100% capacitaciones realizadas	No. de capacitaciones realizadas/No. De capacitaciones programadas		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Angela María Herrera	01/01/2025	31/12/2025			
	7-3- Ejecutar programa de inducción y reintegración	Un (1) Programa de Inducción y Reintegración	Un (1) informe consolidado del Programa de Inducción y Reintegración		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
	7-4- Diseñar y ejecutar plan de trabajo política de integridad para apropiar los valores	Un (1) Plan de trabajo política de integridad	Un (1) informe de seguimiento a la implementación de la Política de Integridad		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
	7-5- Ejecutar las actividades el Programa de bienestar e incentivos	100% actividades del Programa ejecutadas	Un (1) informe de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
	7-6- Ejecutar Evaluación de la eficacia de la capacitación	100% capacitaciones del PIC con evaluación de conocimientos (final - final)	Un (1) informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
	7-7- Capacitar sobre evaluación de desempeño laboral a los facilitadores de la entidad	100% Facilitadores capacitados sobre evaluación del desempeño laboral	No. de capacitaciones realizadas/No. De capacitaciones programadas/Asesorías que incluyen formato de asistencia e imágenes de la actividad		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Jaime Montoya	01/01/2025	31/12/2025			
	7-8- Ejecutar las actividades del Programa de bienestar e incentivos	100% de ejecución de Actividades de Bienestar, Capacitación y Estímulos realizadas en 2025	Un (1) informe de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Jaime Montoya	01/01/2025	31/12/2025			
	7-9- Ejecutar Evaluación de la eficacia de la capacitación	Realización evaluación de la eficacia de la capacitación	Un (1) informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Jaime Montoya	01/01/2025	31/12/2025			
	8-1- Realizar seguimiento al Plan de Estratégico del Talento Humano	Un (1) seguimiento trimestral al PETH	Cuatro (4) informes		Subproceso de Planeación de Talento Humano Claudia Irya Abadía	01/01/2025	31/12/2025			
	8-2- Capacitar sobre evaluación de desempeño laboral a los facilitadores de la entidad	100% capacitaciones realizadas	No. de capacitaciones realizadas/No. De capacitaciones programadas		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Angela María Herrera	01/01/2025	31/12/2025			
	8-3- Diseñar indicadores confiables para cada proceso efectuando seguimiento a los mismos	Indicadores	Indicadores del Proceso Gestión y Desarrollo Humano actualizados en DARSUVA		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Liliana Mariley Camargo Segura	01/01/2025	31/12/2025			
	8-4- Realizar Capacitaciones sobre acuerdos de gestión.	100% capacitaciones realizadas	No. de capacitaciones realizadas/No. De capacitaciones programadas		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Angela María Herrera	01/01/2025	31/12/2025			
	8-5- Ejecutar la intervención del clima y cultura organizacional	Cuatro (4) variables intervenidas	Un (1) informe de intervención del clima y la cultura organizacional		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
	8-6- Diseñar y ejecutar plan de trabajo política de integridad para apropiar los valores	Un (1) Plan de trabajo política de integridad	Un (1) informe de seguimiento a la implementación de la Política de Integridad		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Galvis	01/01/2025	31/12/2025			
	8-7- Ejecutar análisis de razones de retiro	Cuatro (4) Informes	Informe trimestral de desvinculación del talento humano publicado en la intranet		Proceso Gestión y Desarrollo Humano Liliana Mariley Camargo Segura	01/01/2025	31/12/2025			
	8-8- Implementar modelo de transferencia de conocimiento	Un (1) modelo de transferencia de Conocimiento implementado	Dos (2) informes semestrales de avances		Proceso Gestión del Conocimiento Daniel Chacon	01/01/2025	31/12/2025			
	8-9- Ejecutar análisis de razones de retiro	Informe de retiros discriminado por causas del retiro.	Informe de retiros discriminado por causas del retiro.		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Liliana Fajardo	01/01/2025	31/12/2025			

8- Generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"

9.1 - Mantener actualizado el nomograma por procesos Gestión y Desarrollo Humano Seguridad Social Integral Liquidaciones Laborales	Tres (3) Nomogramas actualizados	Normograma del Proceso Gestión y Desarrollo Humano actualizado en DARUMA	Gestión y Desarrollo Humano Lina Marany Camacho Osuna	01/01/2025	31/12/2025			
9.2 - Realizar seguimiento a la evaluación de las competencias comportamentales realizadas por los evaluadores a los servidores públicos de carrera y gerentes	100% evaluaciones de competencias comportamentales realizadas	Un (1) Informe anual	Gestión y Desarrollo Humano Angela María Herrera Calero	01/01/2025	31/12/2025			
9.3 - Capacitar sobre evaluación de desempeño laboral a los facilitadores de la entidad	100% capacitaciones realizadas	Un (1) informe de capacitaciones sobre evaluación de desempeño laboral a los facilitadores de la entidad	Proceso Gestión y Desarrollo Humano Angela María Herrera Calero	01/01/2025	31/12/2025			
9.4 - Diseñar y ejecutar plan de trabajo política de integridad para apropiar los valores	Un (1) Plan de trabajo política de integridad	Un (1) Informe de seguimiento al Plan de Trabajo de la Política de Integridad	Proceso Gestión y Desarrollo Humano Jerry Vera Gamis	01/01/2025	31/12/2025			
9.5 - Operar Comité de Convivencia Laboral para gestionar los conflictos	Comité de Convivencia Laboral	Informe Trimestral	Subdirección Gestión Estratégica del Desarrollo Humano Karina Mazoni Ribez	01/01/2025	31/12/2025			
9.6 - Mantener actualizado el nomograma por procesos	1 Nomograma actualizado (proceso prestación del servicio educativo) para la vigencia 2025	1 Nomograma actualizado (proceso prestación del servicio educativo) para la vigencia 2025	Secretaría de Educación Sistemas de Gestión Jesica Mejía	01/01/2025	31/12/2025			
9.7 - Capacitar sobre evaluación de desempeño laboral a los facilitadores de la entidad	100% Facilitadores capacitados	Un (1) informe de capacitaciones sobre evaluación de desempeño laboral a los facilitadores de la entidad	Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Jaime Montoya	01/01/2025	31/12/2025			
9.8 - Operar Comité de Convivencia Laboral para gestionar los conflictos	Atender de forma oportuna las quejas por presunto acoso laboral que presenten docentes, directos docentes, y personal administrativo de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali.	Informe Trimestral	Secretaría de Educación Subsecretaría Administrativa y Financiera Daniel Angino	01/01/2025	31/12/2025			
9.9 - Responder oportunamente los requerimientos de los docentes sobre respuestas, ascensos y mejoras salariales	80% de oportunidad de respuesta oportuna, dentro de los términos, de los requerimientos sobre escalafón	Informe Trimestral	Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Jaime Montoya	01/01/2025	31/12/2025			
9.10 - Tramitar oportunamente la solicitud de ascenso y canalización del proceso de evaluación docente y administrativa	100% de trámites en los tiempos legales para inscripción, actualización y retro de carrera administrativa	Informe Trimestral	Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Jaime Montoya	01/01/2025	31/12/2025			
9.11 - Brindar soporte técnico y asesoría permanente para el adecuado desarrollo del proceso de evaluación docente y administrativa	100% de inconsistencias y novedades resueltas con respecto a evaluación docente y administrativa.	Informe Trimestral	Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Jaime Montoya	01/01/2025	31/12/2025			
10.1 - Implementar mecanismo de información de la planta de personal de recursos propios (Encuestar de canalización - aplicativo historias laborales - formularios electrónicos - drives institucionales)	1 reporte mensual actualizado de la Planta de Personal de recursos propios	Doce (12) reportes	Proceso de Gestión y Desarrollo Humano William Montano Ossa	01/01/2025	31/12/2025			

9 - Generar una cultura de la calidad y la integridad

	10.2- Mantener actualizada la caracterización del talento humano (planta de personal de recursos propios)	100% servidores públicos activos caracterizados (planta de personal de recursos propios)	Un (1) informe trimestral de la caracterización de la planta de personal de recursos propios		Proceso de Gestión y Desarrollo Humano William Montañó Ossa	01/01/2025	31/12/2025		
	10.3 - Generar informe de gestión del Planificación estratégica del talento humano	Un (1) reporte semestral de información de Vinculación y retro de personal	Un (1) Informe semestral		Subproceso de Planeación de Talento Humano Claudia Ivryz Abadía	01/01/2025	31/12/2025		
	10.4 - Plan de vacantes	Reporte trimestral de vacantes definidos y temporales en estado vacio el proceso de gestión y desarrollo humano, para su provisión	Cuatro (4) Informes en el año		Proceso de Gestión y Desarrollo Humano Isabel Cristina Gómez Tamayo	01/01/2025	31/12/2025		
	10.5 - Registrar información que remitan los servidores públicos en la planta de personal de recursos propios y en la historia laboral	100% Información actualizada	Dos (2) Informes		Proceso de Gestión y Desarrollo Humano William Montañó Ossa (SAP planta de personal) Carola Maga (Historias Laborales)	01/01/2025	31/12/2025		
	10.6 - Realizar seguimiento y control al registro de la información en el aplicativo SIGEP - II	Un (1) Informe cuatrimestral del Estado del Plan respecto el aplicativo	3 Reportes: Cantidad de servidores públicos con información actualizada en el sistema		Proceso de Gestión y Desarrollo Humano Isabel Cristina Gómez Tamayo	01/01/2025	31/12/2025		
	10.7 - Desarrollar Plan de Analítica de datos	Un (1) plan de analítica de datos desarrollado	Plan de Analítica de datos elaborado		Proceso de Gestión del Conocimiento Daniel Chacon	01/01/2025	31/12/2025		
	10.8 - Implementar mecanismo de información de la planta de personal de recursos propios (Encuesta de caracterización - aplicativo historias laborales - Formularios electrónicos - drives institucionales)	Carterización trimestral de la Planta de Personal de recursos propios	Cuatro (4) Informes en el año		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Liliana Figarido	01/01/2025	31/12/2025		
	10.9- Mantener actualizada la caracterización del talento humano (planta de personal)	100% servidores públicos caracterizados (docentes, directivos docentes, administrativos)	Cuatro (4) Informes en el año		Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Liliana Figarido	01/01/2025	31/12/2025		
	10.10 - Generar informe de gestión del Planificación estratégica del talento humano	Un (1) reporte semestral de información de Vinculación y retro de personal	Un (1) Informe semestral		Secretaría de Educación Planeación de Talento Humano Fabian Orozco	01/01/2025	31/12/2025		
	10.11 - Plan de vacantes	Reporte trimestral de vacantes definitivas y temporales en estado vacio, para su provisión	Cuatro (4) Informes en el año		Secretaría de Educación Planeación de Talento Humano Fabian Orozco	01/01/2025	31/12/2025		

10 - Entender a las personas a través del uso de los datos

10.12 - Registrar información que permitan los servidores públicos en la planilla de personal y en la Historia Laboral	100% Información actualizada	Un (1) Informe semestral	Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Diana Montes	01/01/2025	31/12/2025			
10.13 - Realizar seguimiento y control al registro de la información en el aplicativo SIGEP II	100% de hojas de vida validadas del personal (Administrativos, Docentes y Directivos Docentes) que toman posesión del cargo	Cuatro (4) Informes en el año	Secretaría de Educación Planeación de Talento Humano Fabiana Orozco	01/01/2025	31/12/2025			
10.14 - Realizar seguimiento y control al registro de la información en el aplicativo SIGEP II	100% de servidores públicos vinculados a la Secretaría de Educación del Distrito de Santiago de Cali, diligenciación y entrega Declaración de Bienes, Rentas e Ingresos Laborales a través de la plataforma SIGEP II.	Cuatro (4) Informes en el año	Secretaría de Educación Gestión y Desarrollo Humano Liliana Fajardo	01/01/2025	31/12/2025			
10.15 - Desarrollar Plan de Analítica de datos	Observatorio de educación en operación	Documento técnico de análisis de datos Documento elaborado Un (1) visualizador estadístico de datos de la Secretaría de Educación/visualizador implementado	Secretaría de Educación Planeación Sectorial Nini Sanchez	01/01/2025	31/12/2025			

Elaborado por:

Firma: 

Nombre: Constantino Gómez Díaz

Cargo: Contratista.

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 fecha 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.