



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN ESTRATEGICO DE TALETO HUMANO

VIGENCIA 2025

**Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano
Planeación Institucional
Planeación del Talento Humano
Enero de 2026**

Laura Patricia Álvarez Flórez

Director de Departamento Administrativo
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Karina Manzoni Flóreza

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

Constantino Gómez Díaz

Contratista

Wilmar González Cruz

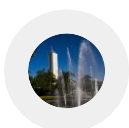
Contratista

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 2025, 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 2025. 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. Resultados

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) de la Alcaldía de Santiago de Cali para el año 2025 alcanzó un cumplimiento global del 22.3%, lo que sumado al cumplimiento del año inmediatamente anterior representa el 45.9%, cifra significativa para el objetivo bianual del 50%, esto representa que para la vigencia 2025, el PETH logro alcanzo un total de 89.2% en su cumplimiento total.

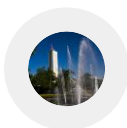
Si bien el objetivo del cuatrienio establece un cumplimiento acumulativo del 25% anual, el PETH 2025 alcanza un nivel alto y significativo de esta meta. Este nivel de desempeño refuerza las bases para mantener la sostenibilidad del modelo y el fortalecimiento al mejoramiento a las acciones que afectan el logro del 100% en el periodo, por ello este informe constituye una herramienta clave para la toma de decisiones en pro del desarrollo del Talento Humano en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali

2.1. 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:



Fuente: Construcción propia



Informe de Seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano 2025

Estrategia	% Participación Total	% Avance 2025 (I)	% Avance 2025 (II)	% Avance 2025 (III)	% Avance 4to Trimestre	% Avance 2025 (IV)
1- Mejorar el entorno físico del trabajo	10%	2,26%	5,43%	7,29%	100,00%	10,00%
2- Implementar incentivos basados en salario emocional	10%	1,78%	4,19%	6,54%	100,00%	10,00%
3- Generar innovación con pasión	10%	0,75%	1,25%	1,25%	12,50%	1,25%
4- Implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	10%	1,14%	3,41%	6,73%	100,00%	10,00%
5- Implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	10%	3,25%	5,29%	6,88%	100,00%	10,00%
6- Implementar una cultura basada en el servicio	10%	5,33%	6,67%	8,75%	100,00%	10,00%
7- Implementar una Cultura que genera logro y bienestar	10%	1,39%	3,11%	5,56%	100,00%	10,00%
8- Generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	10%	2,06%	3,28%	6,78%	90,56%	9,06%
9 -Generar una cultura de la calidad y la integridad	10%	1,55%	3,71%	6,18%	92,27%	9,23%
Entender a las personas a través del uso de los datos	10%	0,33%	2,68%	4,47%	96,67%	9,67%
Total PETH 2025	100%	19,84%	39,02%	60,42%		89,20%

Tras el análisis y seguimiento al PETH, podemos identificar que el 60% de las estrategias cuentan con un cumplimiento del 100% reflejan buenas prácticas que podrían ser replicadas en otras áreas del plan, en tanto la estrategia 3. Generar innovación con pasión (12,5%) debe ser priorizada en el plan de acción 2026 para mejorar su desempeño.

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: Constantino Gómez	Cargo: Contratista	Fecha: Enero 28/26	Firma:
Elaborado por: Wilmar González Cruz	Cargo: Contratista	Fecha: Enero 28/26	Firma
Revisado por: Claudia Kytra Abadia Herrera.	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: Enero 28/26	Firma
Aprobado por: Karina Manzoni Flórez.	Cargo: Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano	Fecha: Enero 28/26	Firma:

