

KARINA MANZONI FLÓREZ
 Subdirector de Departamento Administrativo
 Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano
 Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Asunto: Informe primer Semestre PETH 2026

Cordial saludo.

En cumplimiento de las responsabilidades que me asisten en lo concerniente al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), para la vigencia 2024 - 2027; presento a usted el informe detallado del avance y ejecución del primer semestre, en este periodo, se evaluaron los avances alcanzados en las diez estrategias que estructuran el PETH, cada una con una ponderación del 10% sobre el total general. , y con una meta de avance trimestral del 25% para lograr un cumplimiento acumulado del 100% al finalizar el año.

Resultados Globales:

Estrategia	Nombre de la Acción	Responsable de la Acción	Ponderación de la acción (%)	Avance de la acción (%)
1. Mejorar el entorno físico del trabajo	1.1- Ejecutar el Plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad	Johnny Ramos Díaz	1,00%	50%
	1.2- Efectuar la medición e intervención del clima	Jenny Isabel Vera Galvis	1,00%	0%
	1.3- Efectuar diagnóstico de necesidades de bienestar	Jenny Isabel Vera Galvis	1,00%	100%
	1.4- Mantener los Sistemas de vigilancia epidemiológica de salud en el trabajo, Psicosocial, Sustancias Psicoactivas, Desordenes musculoesqueléticos, conservación auditiva, conservación visual, químico, biológico, exámenes médicos ocupacionales.	Johnny Ramos Díaz	1,00%	0%
	1.5- Mantener la modalidad de teletrabajo en la entidad	Carlos Eduardo Jiménez Bacca	1,00%	50%
	1.6- Gestionar los riesgos ambientales laborales a los que están expuestos los trabajadores en desarrollo de sus actividades.	Johnny Ramos Díaz	1,00%	0%



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

Estrategia	Nombre de la Acción	Responsable de la Acción	Ponderación de la acción (%)	Avance de la acción (%)
	1.7 - Diseñar y ejecutar el plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal docente, directivo docente y administrativos de las Instituciones Educativas oficiales	Betcy Lissana Franco Delgado	1,00%	50%
	1.8 -Realizar seguimiento a las actividades (valoraciones médicas) solicitadas y desarrolladas por el prestador de servicios de salud contratado por la Fiduprevisora S.A. en el programa de medicina del trabajo docente	Betcy Lissana Franco Delgado	1,00%	50%
	1.9- 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	Betcy Lissana Franco Delgado	1,00%	86%
	1.10 - Conmemorar el día mundial de la Seguridad y Salud mediante actividades de promoción y prevención de la salud	Betcy Lissana Franco Delgado	1,00%	100%
2. Implementar incentivos basados en salario emocional	2.1- Mantener incentivos basados en salario emocional	Jenny Isabel Vera Galvis	1,25%	50%
	2.2- Adelantar las convocatorias internas para provisión transitoria de vacantes.	Sebastián Bedoya Franco	1,25%	0%
	2.3-Adelantar las acciones necesarias para vinculación de la Convocatoria Territorial 10 en modalidad de ascenso y abierta.	Sebastián Bedoya Franco	1,25%	0%
	2.4- Ejecutar las acciones del Programa Entorno laboral	Johnny Ramos Díaz	1,25%	0%
	2.5- Evaluar el uso y la percepción de la valera de salario emocional	Jenny Isabel Vera Galvis	1,25%	0%
	2.6 - Ejecutar Programa Servimos a través de convenios	Jenny Isabel Vera Galvis	1,25%	15%
	2.7- Mantener la modalidad de jornada flexible	Carlos Eduardo Jiménez Bacca	1,25%	50%
	2.8- Adelantar las convocatorias internas para provisión transitoria de vacantes definitivas	Carlos Alberto Martínez Jaramillo	1,25%	50%
3. Generar innovación con pasión	3.1- Implementar modelo de transferencia de conocimiento	Daniel Jair Chacón Balcazar	5,00%	0%
	3.2- Diseñar y ejecutar plan de trabajo de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Daniel Jair Chacón Balcazar	5,00%	0%



SC-CER852515



Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14
www.cali.gov.co



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

Estrategia	Nombre de la Acción	Responsable de la Acción	Ponderación de la acción (%)	Avance de la acción (%)
7. Cultura que genera logro y bienestar	7.1- Capacitar sobre evaluación de desempeño laboral a los facilitadores de la entidad	Felipe Álvarez	1,80%	75%
	7.2- Ejecutar las actividades el Programa de bienestar e incentivos	Jenny Isabel Vera Galvis	1,70%	0%
	7.3- Efectuar Evaluación de la eficacia de la capacitación	Jenny Isabel Vera Galvis	1,70%	0%
	7.4- Capacitar sobre evaluación de desempeño laboral administrativa a los evaluadores, evaluados y facilitadores adscritos a la Secretaría de Educación	Jaime Elías Montoya Londoño	1,60%	0%
	7.5- Ejecutar las actividades del Programa de bienestar e incentivos	Jaime Elías Montoya Londoño	1,60%	50%
	7.6- Efectuar Evaluación de la eficacia de la capacitación	Jaime Elías Montoya Londoño	1,60%	0%
8. Rutinas de trabajo: "hacer siempre las cosas bien"	8.1- Realizar seguimiento al Plan de Estratégico del Talento Humano	Claudia Kytra Abadía Herrera	2,00%	0%
	8.2- Realizar capacitaciones sobre acuerdos de gestión a gerentes públicos y facilitadores.	Felipe Álvarez	2,00%	33%
	8.3- Efectuar análisis de razones de retiro	Diego Fernando Tamayo Arias	2,00%	50%
	8.4- Implementar modelo de transferencia de conocimiento	Daniel Jair Chacón Balcazar	2,00%	0%
	8.5- Efectuar análisis de razones de retiro	Gloria Stella Ramírez Tasamá	2,00%	0%
9. Cultura de la calidad e integridad	9.1 - Mantener actualizado el normograma por procesos (Gestión y Desarrollo Humano, Seguridad Social Integral y Liquidaciones Laborales)	Karina Manzoni Flórez	1,00%	25%
	9.2 -Realizar seguimiento a las evaluaciones realizadas por los evaluadores a los servidores públicos de carrera y gerentes públicos.	Felipe Álvarez	1,00%	100%
	9.3 - Diseñar y ejecutar plan de trabajo política de integridad para apropiar los valores	Jenny Isabel Vera Galvis	1,00%	0%
	9.4 - Operar Comité de Convivencia Laboral para gestionar los conflictos	Karina Manzoni Flórez	1,00%	25%
	9.5 - Mantener actualizado el normograma por procesos	Jesús Alonso Mejía Millán	1,00%	0%
	9.6 Capacitar sobre evaluación de desempeño laboral de Docentes y	Jaime Elías Montoya Londoño	1,00%	0%



SC-CERES2015



Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14
www.cali.gov.co



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

Estrategia	Nombre de la Acción	Responsable de la Acción	Ponderación de la acción (%)	Avance de la acción (%)
4. Implementar una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento	4.1- Diseñar y ejecutar Plan Institucional de Capacitación PIC	Jenny Isabel Vera Galvis	1,80%	0%
	4.2- Capacitar a los gerentes públicos para el desarrollo de competencias gerenciales	Jenny Isabel Vera Galvis	1,70%	0%
	4.3- Realizar capacitaciones sobre acuerdos de gestión a gerentes públicos y facilitadores.	Felipe Álvarez	1,70%	33%
	4.4- Diseñar y ejecutar Plan Institucional de Capacitación PIC	Jaime Elías Montoya Londoño	1,60%	20%
	4.5.- Reportar los planes de mejoramiento individual derivados de la evaluación del desempeño laboral al DADII en términos de ley.	Jaime Elías Montoya Londoño	1,60%	0%
	4.6- Efectuar intervención en clima laboral y cultura organizacional instituciones educativas con baja calificación	Jaime Elías Montoya Londoño	1,60%	33%
5. Cultura de liderazgo orientado al bienestar y al logro	5.1- Diseñar el Programa de Bienestar Social e Incentivos	Jenny Isabel Vera Galvis	1,25%	100%
	5.2- Diseñar Plan estratégico del talento humano 2024-2027	Claudia Kytra Abadía Herrera	1,25%	100%
	5.3- Ejecutar el programa de Inducción y reinducción	Jenny Isabel Vera Galvis	1,25%	0%
	5.4- Mantener información actualizada de resultados de evaluación de desempeño laboral como insumo para que los servidores de carrera puedan tener la oportunidad de desempeñar empleos gerenciales	Felipe Álvarez	1,25%	100%
	5.5- Diseñar y ejecutar Plan de bienestar e Incentivos	Jaime Elías Montoya Londoño	1,25%	100%
	5.6 - Ejecutar programa de Inducción y reinducción	Jaime Elías Montoya Londoño	1,25%	50%
	5.7 - Efectuar el diagnóstico de necesidades de capacitación	Paola Jennyfer Carvajal Taborda	1,25%	100%
	5.8- Mantener información actualizada de resultados de evaluación de desempeño laboral de los Docentes y Directivos Docentes.	Jaime Elías Montoya Londoño	1,25%	33%
6. Implementar una cultura basada en el servicio	6.1 - Efectuar el diagnóstico de necesidades de capacitación	Paola Jennyfer Carvajal Taborda	5,00%	100%
	6.2- Actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano	Claudia Kytra Abadía Herrera	5,00%	100%



SC-CER652615

Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14
www.cali.gov.co



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

Estrategia	Nombre de la Acción	Responsable de la Acción	Ponderación de la acción (%)	Avance de la acción (%)
	Directivos Docentes a los evaluadores.			
	9.7 - Operar Comité de Convivencia Laboral para gestionar los conflictos	Yamile Andrea Abella Quintero	1,00%	50%
	9.8- Responder oportunamente los requerimientos de los docentes sobre inscripciones, ascensos y mejoras salariales	Jaime Elías Montoya Londoño	1,00%	10%
	9.9- Gestionar oportunamente la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba, ante el DADII	Jaime Elías Montoya Londoño	1,00%	0%
	9.10- Brindar soporte técnico a los evaluadores, evaluados y/o comisiones evaluadoras para el adecuado desarrollo del proceso de evaluación administrativa	Jaime Elías Montoya Londoño	1,00%	0%
10. Entender a las personas a través del uso de los datos	10.1 - Mantener mecanismo de información de la planta de personal de recursos propios caracterizado y actualizado	Rafael Andrés Sánchez Paz	0,72%	50%
	10.2- Mantener actualizada la planta de personal activo de recursos propios	Rafael Andrés Sánchez Paz	0,72%	50%
	10.3 - Plan de vacantes	Claudia Kytra Abadía Herrera	0,72%	0%
	10.4 - Incorporar los documentos que remitan los servidores públicos de a planta de recursos propios para la actualización de su historia laboral.	Carol Julieth Mejía Sánchez	0,72%	0%
	10.5 - Realizar seguimiento y control al registro de la información en el aplicativo SIGEP II	Sebastián Bedoya Franco	0,72%	0%
	10.6 - Implementación de Analítica de datos en la Alcaldía de Cali	Daniel Jair Chacón Balcazar	0,72%	0%
	10.7 - Mantener mecanismo de información de la planta de personal de recursos propios caracterizado y actualizado	Gloria Stella Ramírez Tasamá	0,71%	25%
	10.8 - Plan de vacantes	Mónica Dayana Martínez Diafara	0,71%	50%
	10.9 - Registrar información que remitan los servidores públicos en la	Paola Jennyfer Carvajal Taborda	0,71%	0%



SC-CERES2015



Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14
www.cali.gov.co



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

Estrategia	Nombre de la Acción	Responsable de la Acción	Ponderación de la acción (%)	Avance de la acción (%)
	planta de personal y en la historia laboral			
	10.10- Realizar seguimiento y control al registro de la información en el aplicativo SIGEP II	Carlos Alberto Martínez Jaramillo	0,71%	50%
	10.11- Realizar seguimiento y control al registro de la información en el aplicativo SIGEP II	Gloria Stella Ramírez Tasamá	0,71%	20%
	10.12 - Desarrollar Plan de Analítica de datos	Nini Johana Sánchez Briceño	0,71%	50%
	10.13 - Caracterización del personal de planta en condición de discapacidad, de conformidad al decreto 2011 de 2017	Rafael Andrés Sánchez Paz	0,71%	100%
	10.14 Disminuir en 2% la proporción de contratistas respecto a los servidores de planta	Claudia Kytra Abadía Herrera	0,71%	0%

Para la presente vigencia, las 10 estrategias del PETH se componen por un total de 71 acciones, con una distribución de cargas y responsabilidades en manos de 20 funcionarios.

Al corte del primer semestre (30 de junio de 2026), el PETH presentó un avance total de 33,64%, teniendo en cuenta que las acciones no cuentan con una periodicidad de ejecución estándar u homogénea, el resultado actual revela un ejercicio favorable de ejecución. La principal alerta corresponde a la estrategia 3, "Generar innovación con pasión", que no registra avance al cierre del periodo. Teniendo en cuenta que esta estrategia también presentó el menor cumplimiento al finalizar 2025, su resultado evidencia la persistencia de una situación que debe ser atendida prioritariamente.

El avance del Plan Estratégico del Talento Humano durante el primer semestre del 2026 ha sido positivo, si bien existen desafíos puntuales, la tendencia general es favorable y permite anticipar un cumplimiento óptimo de la meta anual, tomando desde luego acciones correctivas oportunas. El seguimiento se registra a través de la plataforma DARUMA.

Atentamente,

CLAUDIA KYTRA ABADÍA HERRERA
Profesional Universitario
Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano

Proyectó: Constantino Gómez Díaz - Contratista



SC-CERES2615



Centro Administrativo Municipal CAM Torre Alcaldía Piso 14
www.cali.gov.co

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Análisis del avance del primer semestre de 2026

Al cierre del primer semestre de 2026 (30 de junio de 2026) , el Plan Estratégico de Talento Humano presenta avances diferenciados en las diez estrategias que lo integran. Debido a que cada estrategia tiene una participación equivalente al 10 % dentro del PETH, su porcentaje de ejecución aporta proporcionalmente al resultado global de la vigencia.

La sumatoria ponderada de los valores registrados por estrategia arroja un avance global calculado del **33,6 %**.

Estrategia	Avance de la estrategia	Aporte al PETH
1. Mejorar el entorno físico del trabajo	48,5 %	4,8 %
2. Implementar incentivos basados en salario emocional	21 %	2,1 %
3. Generar innovación con pasión	0 %	0,0 %
4. Implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	14 %	1,4 %
5. Implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento y orientada al logro	72,5 %	7,2 %
6. Implementar una cultura basada en el servicio	100 %	10,0 %
7. Implementar una cultura que genera logro y bienestar	21 %	2,1 %
8. Generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	17 %	1,7 %
9. Generar una cultura de la calidad y la integridad	21 %	2,1 %
10. Entender a las personas a través del uso de los datos	21 %	2,1 %
Total Avance 1er Semestre 2026		33,6 %

Los resultados muestran que el mayor desempeño corresponde a la estrategia 6, **“Implementar una cultura basada en el servicio”**, que alcanza el 100 % de ejecución y aporta 10 puntos porcentuales al cumplimiento global. Este comportamiento permite inferir el cumplimiento anticipado de las acciones asociadas a esta estrategia y constituye una fortaleza dentro de la ejecución del PETH.

En segundo lugar, se encuentra la estrategia 5 relacionada con la consolidación de una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento y orientada al logro, con un avance del

72,5 %. Su aporte de 7,2 puntos porcentuales la convierte en el segundo componente con mayor incidencia en el resultado del semestre.

La estrategia 1, orientada al mejoramiento del entorno físico de trabajo, alcanza un avance del 48,5 %, cercano a la mitad de su programación anual. Este resultado evidencia un desarrollo progresivo de las acciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, bienestar, teletrabajo y condiciones laborales.

Las estrategias 2, 7, 9 y 10 presentan avances del 21 %. Aunque registran ejecución, requieren fortalecer el seguimiento durante el segundo semestre para asegurar el cumplimiento de las metas relacionadas con salario emocional, bienestar, calidad, integridad, gestión de información y uso de datos.

Por su parte, las estrategias 4 y 8 alcanzan avances del 14 % y 17 %, respectivamente. Estos resultados reflejan un nivel de ejecución inferior al promedio general y hacen necesario revisar la programación de las acciones asociadas con liderazgo, trabajo en equipo, reconocimiento, capacitación, seguimiento y mejoramiento de las rutinas institucionales.

La principal alerta corresponde a la estrategia 3, **“Generar innovación con pasión”**, que no registra avance al cierre del periodo. Teniendo en cuenta que esta estrategia también presentó el menor cumplimiento al finalizar 2025, su resultado evidencia la persistencia de una situación que debe ser atendida prioritariamente. Se recomienda establecer compromisos específicos, responsables, productos verificables y fechas de cumplimiento para las acciones relacionadas con transferencia de conocimiento y gestión del conocimiento y la innovación.

Conclusión

El avance global del **33,6 %** evidencia progresos importantes durante el primer semestre de 2026, especialmente en las estrategias relacionadas con cultura de servicio, bienestar y entorno laboral. No obstante, el resultado también muestra una ejecución desigual entre las estrategias y una concentración significativa del avance en tres de ellas, las cuales aportan conjuntamente 22,2 de los 33,6 puntos porcentuales alcanzados.

En consecuencia, durante el segundo semestre será necesario fortalecer el seguimiento a las estrategias con avances inferiores al promedio, priorizar la estrategia de innovación y verificar el cumplimiento oportuno de las actividades programadas para junio que aún no hayan sido incorporadas al reporte. Asimismo, deberán mantenerse las buenas prácticas desarrolladas en las estrategias con mayor desempeño y promover su aplicación en los componentes que presentan rezagos.

Santiago de Cali, 17 de julio de 2026

Proyectó: Constantino Gómez D. – Contratista

Elaboró: Claudia Kytra Abadia Herrera – Profesional Universitario