

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) EVALUACION PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	MEDE01.05.04.18.P07.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	17/Ago/2017

FECHA: DICIEMBRE 31 DE 2017

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	Responsables	Fecha programada ejecución de la acción	Fecha cumplimiento de la acción	Oportunidad en ejecución de la accion	Evidencias	Análisis
	Corto, Mediano y Largo Plazo									
P L A N I F I C A C I O N H U M A N O	Con base en las necesidades de personal identificadas se proyecta la forma de provisión de las mismas.	Plan de Previsión Aprobado		100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional / Subproceso Planeación del Talento Humano	31/12/2017	31/12/2017	0	Actualmente se esta realizando el seguimiento del Plan de Previsión aprobado para la vigencia 2016, el cual se encuentra publicado en la Intranet en el siguiente link: http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/plan-de-previsi%C3%B3n-del-recurso-humano .	El Plan de Previsión para la vigencia 2017 se realiza en el último trimestre del año.
	Incluir en el plan de vacantes las generadas de diciembre a la fecha e identificar la forma de provisión.	Plan Anual de Vacantes		100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional / Subproceso Planeación del Talento Humano	31/12/2017	31/12/2017	0	Se encuentra en ejecución para la vigencia actual, debido a que el insumo principal son las vacantes definitivas en la planta de cargos de la entidad, lo cual se obtiene del Plan de Previsión del recurso Humano - MEDE.01.05.04.18.P08.F02.	A la fecha se hizo el carque en el aplicativo SIMO de todas las vacantes definitivas con corte a Julio 31 de 2017. El concurso de meritos esta en la etapa de planeación.
O R G A N I Z A C I O N T R A B A J O	Elaboración del Decreto de Actualización de planta de cargos 2016 con los actos de la Administración Central y articulación con SEM de los cargos de Ley 715.	Decreto de Actualización de planta de cargos 2016		100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional / Subproceso Planeación del Talento Humano	31/12/2017	31/12/2017	0	Decreto 411.0.20.520 del 28/09/2016, Por el Cual se establece la planta de personal de la Alcaldia de Santiago de cali. Decreto 411.0.20.715 del 27/12/2016, Por el cual se modifica parcialmente el Decreto No. 411.0.20.0520 de 2016 "Por el cual se establece la planta de personal de la Alcaldia de Santiago de Cali" Los cuales se encuentran publicados en la Intranet en el siguiente link http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/planta-de-personal	Se tiene consolidada la planta de cargos del municipio.
	Aprobar el 100% de las Hojas de Vida de los servidores públicos en el aplicativo SIGEP	El 100% de las Hojas de Vida aprobadas en el aplicativo SIGEP.		88%	Subproceso Selección y Vinculación	31/12/2017	31/12/2017	0	A Junio 30 de 2017, se han aprobado 1782 hojas de vida en el aplicativo SIGEP, de una población válida de 2023 servidores publicos. A Diciembre 30 de 2017, se han aprobado 1820 hojas de vida en el aplicativo SIGEP, de una población valida de 2037 servidores públicos.	No se alcanzó la meta del 100% debido a que los servidores públicos que faltan no han mostrado interés en actualizar la hoja de vida en el SIGEP a pesar de las diferentes solicitudes que se les ha realizado.
	Adelantar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil las gestiones necesarias para suplir mediante concursos abierto de meritos la provisión de los cargos que se encuentran en vacancia	Llevar a cabo el concurso de meritos		90%	Subproceso de Planeacion del Talento Humano	31/12/2017	31/12/2017	0	se reportaron 1.629 vacantes definitivas. Con el Acuerdo No. CNSC -2017000000257 del 28-11-2017, "Por el cual se establecen las reglas del Concurso abierto de méritos....." el señor Alcalde se notificó del mismo el 20 de diciembre de 2017. Mediante Resolución 4137.010.21.0.2130 de 17-11-2017, se ordenó un gasto por valor de	Estamos a la Venta de Derechos de Participación e Inscripción CNSC, que esta programada para el 2do semestre de 2018,

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	Responsables	Fecha programada ejecución de la acción	Fecha cumplimiento de la acción	Oportunidad en ejecucion de la accion	Evidencias	Analisis
	Corto, Mediano y Largo Plazo									
1 . 3 G E S T I Ó N D E L R E N D I M I E N T	Hacer seguimiento de la obligación legal de los servidores públicos de mantener actualizada la Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP.	El 100% de las Declaraciones de Bienes registradas en el aplicativo SIGEP.		77%	Subproceso Selección y Vinculación	31/12/2017	31/12/2017	0	<p>El día 03 de Marzo de 2017 se publicó en INTRANET la Circular No.4137,040,22,2,1020,001470 de febrero 27 de 2017, en la cual se les recuerda a todos los servidores públicos la obligación de actualizar la declaracion de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP, a más tardar el día 31 de marzo de la vigencia.</p> <p>El día 25 de julio de 2017 se publicó e INTRANET la circular No.4137,040,22,2,1020,04958 de julio 12 de 2017, en la cual se les recordó a todos los servidores públicos la obligación de actualizar la declaracion de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP, a más tardar el día 31 de julio de la vigencia.</p> <p>El certificado de ingresos y retenciones de la vigencia 2016 estuvo ACTIVO en la INTRANET el día 03 de marzo de la presente vigencia, razón por la cual a partir de esta fecha los servidores públicos empezaron a diligenciar su declaración en el aplicativo SIGEP.</p> <p>A Junio de 2017, 1421 servidores públicos diligenciaron la declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP, de una población válida de 2023.</p> <p>A Diciembre 30 de 2017 han realizado la declaracion de bienes y rentas de la vigencia anterior en el aplicativo SIGEP 1575 servidores publicos de una población valida de 2037.</p>	No se alcanzó la meta del 100% debido a que los servidores públicos que faltan no han mostrado interés en actualizar la declaracion de bienes y rentas en el SIGEP a pesar de las diferentes solicitudes que se les realizó a través de las circulares publicadas en INTRANET.
	Gestionar la inscripción, actualización y cancelación del registro público de Carrera Administrativa ante la Comisión Nacional de Servicio Civil.	El 100% de Inscripciones, actualización y cancelación de registro público tramitada.	Cantidad de solicitudes de actualización o cancelacion en el RPCA tramitadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil .	70%	Subproceso Selección y Vinculación	31/12/2017	31/12/2017	0	<p>A Febrero 28 de 2017 se identificaron 26 servidores publicos pendientes de actualizacion del registro publico de carrera administrativa, de los cuales 24 corresponden a Agentes de Transito (Pendientes la reinducccion).</p> <p>A Junio de 2017 se han proyectado y enviado a la Comisión Nacional del Servicio Civil (17) oficios solicitando la cancelación del registro público de 17 servidores públicos retirados.</p> <p>A Junio de 2017 se han proyectado y enviado a la CNSC 6 oficios solicitando la actualizacion del registro publico de carrera</p> <p>A Diciembre 30 de 2017 se proyectaron los actos administrativos requeridos , con los respectivos soportes para enviar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, solicitando actualizacion del registro publico de 17 servidores publicos.</p> <p>A Diciembre 30 de 2017 se proyectaron los actos administrativos requeridos para enviar a la CNSC solicitando la cancelación del registro publico de 27 servidores publicos.</p>	<p>Del total de la población identificada pendiente de gestionar la actualización en el RPCA ante la CNSC, existen 121 casos de servidores de carrera que se encuentra pendiente definir una situación administrativa, para poder continuar con el proceso de gestión de actualización del RPCA ante la CNSC.</p> <p>Por lo tanto, en esta vigencia se trabajará con una población pendiente de actualizar de 26 servidores de carrera y para las solicitudes de cancelación del RPCA, será con los retiros que se vayan generando cada mes.</p>

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	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									
O	Adelantar procesos de Convocatorias Internas de acuerdo a las directrices contenidas en el Plan de Previsión y Plan Anual de Vacantes, para proveer las vacantes existentes entre definitivas y temporales, mediante la contratación de un ente externo, debido al escaso recurso humano de la planta que hay para este proceso.	Vacantes Provistas Proveer el 80% de las vacantes generadas, por estricta necesidad del servicio.	Porcentaje de vacantes provistas a través de Convocatorias Internas, por necesidad del servicio	87%	Subproceso Selección y Vinculación	31/12/2017	31/12/2017	0	Entre el mes de Marzo y Junio de 2017 se publicaron 14 Convocatorias Internas para proveer 43 cargos vacantes, entre estos los creados en el empleo PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-01, y otras vacantes de acuerdo a las prioridades y necesidad del servicio presentadas por el Subproceso de Planeación del Talento Humano. Se realizaron 291 estudios técnicos a las historias laborales de los servidores publicos preseleccionados en las convocatorias internas. En el mes de Mayo de 2017 fueron provistas 4 vacantes de AGENTE DE TRANSITO (1 por encargo y 3 provisionales) Al mes de Diciembre de 2017 se publicaron 23 convocatorias internas para proveer 77 vacantes. Al mes de Diciembre de 2017 se realizaron 407 estudios tecnicos a las historias laborales de los	Se encuentra que con el transcurso del tiempo se están generando cada vez más vacantes entre definitivas y temporales y que debido a la falta del suficiente recurso humano cualificado para realizar de manera más ágil y pronta el proceso de provisión de las vacantes y así cubrir las necesidades de personal que existen en todos los organismos de la Entidad y fortalecer el recurso humano, se debe realizar la programación y aforar en el presupuesto los suficientes recursos para realizar un CONCURSO ABIERTO con la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, y así cubrir realmente la provisión de estas vacantes, va que con la
	Adelantar la carnetización del 100% de los funcionarios públicos.	El 100% de los servidores públicos de la planta central carnetizados.	Servidores públicos carnetizados / Población de servidores públicos	100%	Subproceso Selección y Vinculación	31/12/2017	31/12/2017	0	Al 28 de febrero de 2017 se elaboraron 60 carnets al nivel directivo que ingresó producto de la Reforma Administrativa. Se enviaron correos electrónicos a 149 servidores públicos que se encontraban pendientes al 31 de diciembre de 2016 por enviar la foto para la elaboración del carnet. A Junio de 2017 se elaboraron 335 carnets institucional a los servidores públicos que han enviado la foto escaneada correctamente de acuerdo a las especificaciones estipuladas en la circular enviada en la vigencia pasada. En el mes de Junio de 2017 se enviaron oficios a 8 Organismos informando al Directivo la relación de los servidores que hasta la fecha NO han enviado la foto escaneada, en total son 156 funcionarios. A Diciembre 30 de 2017 se elaboraron 447 carne institucional a los servidores públicos que enviaron la foto escaneada correctamente de acuerdo a las especificaciones estipuladas.	En la vigencia pasada se hizo el reporte del bloqueo de las tarjetas de proximidad para los servidores que no han cumplido con el envío de la foto requerida para la elaboracion del carnet institucional. En esta vigencia continuan bloqueadas las tarjetas de proximidad de los servidores que aun no han enviado la foto y en el momento que la envian, se reportan con un correo electronico para que se les realice el desbloqueo de la misma.

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	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 . 4 G E S T I Ó N D E L R E N D I M I E N T O	Convocar a Capacitación del Nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral a los facilitadores y a los responsables de la EDL de cada una de las dependencias.	Nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral Implementado y divulgado	# de Facilitadores responsables de EDL Capacitados / # Total de Facilitadores.	100%	Proceso Gestión y Desarrollo Humano/Subproceso Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral	31/12/2017	31/12/2017	0	Se realizó convocatoria a los facilitadores de los diferentes Organismos, servidores publicos de libre nombramiento nombramiento y remocion diferente a gerentes públicos, y subsecretarios y los jefes oficina de la Secretaría de Movilidad, por medio de comunicación oficial las cuales fueron enviados a cada uno de ellos. 201741370400002374 - 201741370400002494 - 201741370400002474 201741370400002314 - 201741370400002714 - 201741370400002684 Se realizó convocatoria a cada uno de los miembros del grupo multiplicador para la Evaluación del Desempeño Laboral y a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferente a gerentes públicos, mediante oficio para capacitación Primera Evaluación Parcial Semestral 2017413770400046384 - 2017413770400046824 - 2017413770400046714 2017413770400047054 - 2017413770400046634 - 2017413770400046534 Se realizó convocatoria a los facilitadores de los	Se cumplió con la convocatoria para cada uno de los facilitadores de los 24 Organismos de la Alcaldía de Santiago de Cali.
	Realizar la capacitación a los facilitadores y responsables de la Evaluación del Desempeño Laboral sobre el nuevo Sistema Tipo adoptado			100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Se realizaron 4 capacitaciones a los 70 facilitadores de los diferentes Organismos, en Comfenalco Salón No 2 - Mezanine en dos jornadas 30 - 31 de enero del 2017, Concejo Municipal y Sala de juntas piso 14, Se realizó convocatoria a los facilitadores de los	Para el periodo del 1 de abril al 30 de junio del 2017 no se brindo apoyo en capacitacion, sino en el diligenciamiento de los formatos Version 2 de la EDL
	Implementación y divulgación del nuevo sistema tipo de Evaluación del desempeño Laboral			100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Se realizó tres campañas de divulgación, las cuales fueron publicadas en las diferentes carteleras y en la Intranet, estos son los Link de las tres publicaciones realizadas: • Primera Publicación: http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/pilas • Segunda Publicación: http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/pilas-0 • Tercera Publicación: http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/evaluaci%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-laboral-tiene-nuevos-formatos También se realizó la publicación en la intranet el Cronograma fases para la Evaluación Anual u Ordinaria 2017-2018, la cual se puede consultar en el siguiente Link: http://intranet2.cali.gov.co/?q=groups/documentos-de-orientaci%C3%B3n Se envió por correo electrónico a todos los facilitadores la Resolución, relacionada con la programación de la Evaluación de Desempeño Laboral	Se realizó la publicacion del cronograma de cada una de las fases de la EDL y la programación de la EDL 2017 - 2018.

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	Responsables	Fecha programada ejecución de la acción	Fecha cumplimiento de la acción	Oportunidad en ejecución de la accion	Evidencias	Analisis
	Corto, Mediano y Largo Plazo									
1 . C O M P E T E N C I A S D E L A	Adoptar el porcentaje de incremento salarial autorizado	Acto Administrativo de Incremento Salarial para la vigencia 2017		100%	Proceso Liquidaciones Laborales	31/12/2017	31/12/2017	0	Se realiza proceso de concertación con organizaciones sindicales, para obtener un acuerdo entre los representantes de las organizaciones sindicales y los delegados del Municipio de Cali. Decreto 4112.010.20.0373 del 26 de Mayo de 2017, Por el Cual se Establece el Incremento Salarial de los Trabajadores Oficiales Adscritos a la Planta de Cargos de la Administración Central Municipal Durante la Vigencia Fiscal del Año 2017. Decreto 4112.010.20.0419 del 21 de Junio de 2017, Por el Cual se Designan los Representantes de la Administración Municipal Para la Negociación del Incremento Salarial Con las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos Firmantes del Acuerdo Colectivo Laboral 2016-2017. Decreto 4112.010.20.0527 del 01 de Agosto de 2017, Por el Cual se Implementa el Incremento Salarial de los Empleados Públicos Adscritos a la Planta de Cargos de la Administración Central Municipal Durante la Vigencia Fiscal del Año 2017.	Para adoptar el porcentaje de incremento salarial, se tiene como fundamento la norma constitucional, el presupuesto inicialmente aprobado y el acuerdo que se logre entre las organizaciones salariales y los delegados del municipio de Santiago de Cali.

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	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									
	5. Día de la Secretaría 6. Escuelas deportivas (natación, futbol, voleibol, baloncesto, tenis de campo, bolo, atletismo, kickboxing) 7. Olimpiadas Confraternidades 8. Fiesta de fin de año 9. Fiesta infantil navideña 10. Plan Anual de Incentivos 11. Día de la familia 12. Vacaciones recreativas 13. Día del Servidor Público 14. Jornadas de salud 15. Ciclo paseos 16. Jornadas de vacunación 17. Convenio con el centro de acondicionamiento físico 18. Diagnóstico en Clima Organizacional 19. Atención Integral al Prejubilado 20. Diagnóstico Estilos de Dirección 21. Plan Anual de Incentivos								Acta No. 4137010.14.8.14 del 6 de marzo de 2017. *Se realizó reunión para analizar y ajustar la metodología para la implementación del Plan Anual de Incentivos de 2017 con el subproceso de Administración de los Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral (EDL). Acta No.4137010.14.8.21 de 8 de Junio de 2017 *Se realizó reunión para presentar propuesta metodologica para la implementación del Plan Anual de Incentivos de 2017 con el Nivel Directivo del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional. Acta No.4137010.14.8.22 de 9 de Junio de 2017. *Se realizó evento de celebración del Día del Servidor Público el 29 de Junio de 2017, con una asistencia de 1495 servidores. En este espacio se realizó video de reconocimiento de los Años de Servicio a todos los funcionarios que a la fecha tuvieran 5, 10,15,20,25,30,35,40 y 45 años de vinculados a la Entidad. *Se gestionó con la Secretaría de Deporte y Recreación, Escuela Nacional del Deporte, ligas y demás instituciones deportivas la solicitud de espacios para el entrenamiento de las Escuelas Deportivas y las selecciones conformadas para los Juegos Bolivarianos.	
	Elaborar la guía para la implementación del SGSST.	Guía del SGSST		100%	Proceso Gestión de Seguridad Social integral	31/12/2017	31/12/2017	0	Se construyó la guía de SGSST bajo los parametros de la normatividad.	Dado la modelación de la caracterización del modelo de operación por procesos, definido este se procede a la codificación de la respectiva guía.
	Establecer las políticas del SGSST.	Política del SGSST		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Se establecen las políticas del SGSST, mediante Decreto 687 de 2016 "Por Medio del Cual se Adopta la Política y los Objetivos del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Administracion Central del Municipio de Santiago de Cali" de fecha 16/12/2016	En trabajo articulado con Planeación Municipal se construyó la política la cual fue revisada por el Departamento Juridico de la entidad, quien dio el aval y el visto bueno para la firma del señor Alcalde
	De acuerdo al Modelo Operativo por Procesos y el manual de funciones se definen roles y responsabilidades.	Roles y responsabilidades		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	En el reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo se plasmaron los roles y responsabilidades del empleador y los trabajadores frente al SGSST.	Con el apoyo de subdirección de gestion organizacional se elaboro el reglamenteon de SGSST el cual esta pendiente de la firmap por parte del Direcctor del DADII
	Se adopta como organigrama la estructura del Modelo de Operación por Procesos.	Modelo de Operación por Procesos		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Mapa de procesos elaborado de acuerdo a la caracterización de la entidad y al marco legal que rige al SGSST.	Despues de multiples reuniones entre los funcionairos del proceso Gestion de Seguridad social Integral y apoyo de gestion organización se logro diseñar el MOP de los subprocesos de : Gestion de la seguridad en el trabajo, gestion de la saluen en el trabajo y contro y vigilancia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la normatividad legal vigente.

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	Responsables	Fecha programada ejecución de la acción	Fecha cumplimiento de la acción	Oportunidad en ejecucion de la accion	Evidencias	Analisis
	Corto, Mediano y Largo Plazo									
1 · 7 G E S T I Ó N D E L A S R E L A C I O N E S H U M A N A S	Elaborar el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo	Reglamento de seguridad y salud en el trabajo.		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	El reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo se encuentra elaborado.	Con el apoyo de subdirección de gestion organizacional se elaboro el reglamenteon de SGSST el cual esta pendiente de la firmap por parte del Director del DADII
	Definir de acuerdo a la evalaución inicial el el Plan de trabajo del SGSST	Plan de trabajo		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Plan anual de trabajo ajustado y aprobado de acuerdo a los estándares mínimos de acreditacióny ejecutado.	Plan de trabajo ajustado de acuerdo a la resolución 1111 previa evaluación inicial del SGSST. Documentos soportes de las actividades ejecutadas: matrices de peligro, soportes de capacitación, Plan de la salud social en el
	Definir los temas y la población objetivo para capacitación del SGSST a los Servidores Públicos.	Plan de capcitación		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Se logro estructurar y ejecutar el diplomado en SGSST , por medio de la universidad autonoma para 40 funcionarios, culminado en novimebre.	Proyecto de diplomado de seguridad y salud en el trabajo aprobado a jefes de oficina que representan el proceso de gestión humana en cada organismo, miembros del COPASST y Coordinadores de Evacuación.
	Definir las acciones necesarias para generar la gestión del cambio con la implementación del SGSST.	Documento de la gestión del cambio		100%	Proceso de Gestión de Seguridad Social integral	31/12/2017	31/12/2017	0	Mediante resultado del nivel del riesgo de la matriz de peligros, evaluación y valoración de riesgos, formulación y ejecución de planes de acción con relación a la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales, intervencion mediante instructivos y listas de chequeo del uso del parque automotor de la secretaria de moviliad antes y	Mediante levantamiento de matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, caracterización e investigación de accidentes laborales y enfermedades laborales, resultado de indicadores de estructura, proceso y resultado,
	De acuerdo a un instrumento establecido se realiza la recolección de la información con los servidores públicos de la población objeto a estudio	Diagnóstico de condiciones de salud		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Mediante elaboración de exámenes médicos ocupacionales a funcionarios publicos e indicadores de ausentismo se construyo el informe de condiciones de salud.	Se realizaron 307 exámenes de ingresos, 140 exámenes de retiro,350 exámenes médicos ocupacionales periódicos y 92 Chequeos médicos ejecutivos.Con la información obtenidat del informe de condiciones de salud, se establece plan de acción, el cual se ejecuta con acciones de la jornada de salud realizadas por la entidad ASI: vacuna hepatits B 366 funcioanrrios de talleres, antirrabica 30 funcionarios del DAGMA, vacuna influenza 360 funcionarios area administrativa, vacuna de neumococo 50 funcioanrrios de movilidad, 300 optometrias a coloboradores de diferentes dependencias, jornada de salud con cubrimiento a 8 centros de trabajo con alcance a 1531 colaboradores.
	Con la información de la hoja de vida y el manual de funciones se determina el Perfil Sociodemográfico	Perfil Sociodemográfico		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Encuestas sociodemografica diligenciada	Se aplico la encuesta sociodemografica a 700 colaboradores para determinar las condiciones de salud de esta población objeto de estudio. Se realiza analisis estadístico de la información descrita en las encuestas y se establece plan de trabajo para intervenir por medio de

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	Responsables	Fecha programada ejecución de la acción	Fecha cumplimiento de la acción	Oportunidad en ejecucion de la accion	Evidencias	Analisis
	Corto, Mediano y Largo Plazo									
Y S O C I A L E S	De acuerdo al manual de funciones y las evaluaciones de puestos de trabajo se identifican los peligros para cargos.	Identificación de peligros		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Se diseña profesiograma teniendo en cuenta el manual de funciones y las matrices de identificación de peligros.	Mediante resultado de la volaroción y evaluación de los riesgos se elabora el profesiograma direccionado por el medico laboral
	Se realiza visita de campo a los centros de trabajo y se elabora la Matriz de peligros de acuerdo a la GCT 45 (Guía técnica colombiana)	Matrices de peligros		60%		31/12/2017	31/12/2017	0	Elaboración de 48 matrices de identificacion de peligro de valoración y evaluación de riesgos de los centro determinado en el cronograma	Se determinan los centros de trabajo de toda la entidad y se elabora cronograma para elaborar la matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de peligros, de los centros de trabajo que aun no cuentan con estas. El resultado en el cumplimiento de la meta obedece al tamaño de la entidad y deficit de
	Con la priorización de las matrices de peligros se identifican los Procesos críticos	Procesos Críticos Identificados		100%	Proceso de Gestión de Seguridad Social integral	31/12/2017	31/12/2017	0	Se diseña los instructivos de riesgos priorizados de trabajo en caliente, radiación ionizante, instructivo manejo seguro vehiculos y trabajo en alturas.	Mediante la priorizacion de los riesgos, en las matrices realizadas se determinan que los riesgos no aceptables se les construye o se diseñan institutivos de trabajo seguro, para el contro de los riesgos.
	Se realiza elección del COPASST y las reuniones mensuales, actividades de los integrantes de este (visitas de inspección, investigación de AT, divulgación y convocatoria para las actividades del SGSST)	Conformación del Comité Paritario		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Acta de constitucion de COPASST y actas de reuniones mensuales	Se realiza convocatoria para candidatos del COPASST en agosto y las elecciones en septiembre, mes el cual se realiza isntalación e inician acciones en cumplimeinto de sus fuciones el
	Incorporar los elementos del SGSST en el proceso de Gestión Documental del Sistema de Gestión de calidad.	Documentación del SGSST		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Diseño de mapa de procesos con la caracterización de los subprocesos de gestion de la seguridad en el trabajo, gestion de la salud en el trabjao y vigelancia y control con sus respectivos procedimientos	Se ha logrado la aprobación y validación del MOP de los subprocesos de gestion de la
	Elaborar los indicadores de ley y los de resultado y de procesos	Indicadores del SGSST		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Se dispone de una matriz de indicadores de estructura, proceso y resultado del SGSST; lista de chequeo de indicadores de estructuras y fichas tecnicas de los indicadores de proceso y resultado de acuerdo a los lineamientos de gestion organizacional	En mesa de traabajo con gestión organizacional se revisan las fichas tecncias de losindicadores de la entidad, los cuales se juntan a los requerimiento de ley para el SGSST, se determian por las partes que para los indicadores de estructua se diseñara lista de chequeo,la cual esta en revisión de parte de gestion organizacional para aprobación y para los indicadores de proceso y resultados estan incluidos en la fichas de los indicadores descritos.

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	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									
	Implementar un sistema de información que permita generar las estadísticas de accidente de trabajo	Aplicativo de estadísticas de accidentes de trabajo		80%	Proceso de Gestión de Seguridad Social integral	31/12/2017	31/12/2017	0	Se dispone de los reportes de accidentes de trabajo informados a la ARL positiva por medio de su plataforma y el reporte suministrado por el procedimiento de nomina.	El sistema de información para la estadística de los accidentes de trabajo no fue factible la adquisición por falta de recursos financieros. Actualmente se realiza utilizando la herramienta de excel por medio de tablas dinámicas., logrando realizar el análisis, caracterización de la información y establecer acciones de mejora
	De acuerdo a los parámetros establecidos en la Resolución 1401 de 2007 se establecen los procedimientos para investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Procedimiento de investigación de incidentes y accidentes de trabajo		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	El procedimiento de accidente e incidentes de trabajo es caracterizado de acuerdo a los parámetros de la subdirección de gestión organizacional y codificado.	Se logra caracterizar el procedimiento de investigación de incidentes y accidentes de trabajo de acuerdo al procedimiento de gestión organizacional, su codificación como su implementación para las investigaciones de los accidentes de trabajo generados en la entidad.
	Se realiza el análisis de vulnerabilidad de los centros de trabajo y se definen los procedimientos operativos normalizados para cada amenaza evaluada.	Implementar los Planes de emergencias en todos los centros de trabajo		30%	Proceso de Gestión de Seguridad Social integral	31/12/2017	31/12/2017	0	Se dispone del análisis de vulnerabilidad de 48 centros de trabajo de 544 sedes y se realiza socialización de este a la dirección del DADILy al COPASST.	El resultado en el cumplimiento de la meta obedece al tamaño de la empresa y déficit de talento humano, como en lo económico para dar alcance a todos los centros de trabajo.
	Se establece procedimiento para la inclusión en el proceso de adquisiciones los requerimientos del SGSST.	Procedimiento de requerimientos del SGSST al Proceso de adquisiciones		50%	Proceso de Gestión de Seguridad Social integral	31/12/2017	31/12/2017	0	Se ha determinado los parámetros de adquisición y contratación en Seguridad y Salud en el Trabajo como anexo al manual de contratación. Pendiente socialización y aprobación.	Se han realizado mesas de trabajo con el organismo de contratación para determinar las especificaciones técnicas en Seguridad y Salud en el Trabajo frente al proceso de adquisiciones y contratación de la entidad.
	De acuerdo al Decreto 723 de 2013 y el Decreto 1072 de 2015 se implementan los procesos para contratistas.	Proceso para contratistas en Riesgos Laborales		50%		31/12/2017	31/12/2017	0	Se han realizado mesas de trabajo con el organismo de contratación para determinar las especificaciones técnicas en seguridad y salud en el trabajo frente al proceso de contratación de los contratista en la entidad.	Se ha determinado los parámetros de adquisición y contratación en Seguridad y Salud en el Trabajo como anexo al manual de contratación. Pendiente socialización y aprobación.
	Atender Auditoria de implementación	Auditoria		100%	Proceso de Gestión de Seguridad Social integral	31/12/2017	31/12/2017	0	Acta de atención de la auditoria e Informe de auditoria de seguimiento No. 21 de Seguimiento al Plan de Mejoramiento de la Auditoria No. 20 Evaluación a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se presentan dos auditorías por parte de control interno para el SGSST en septiembre y octubre de 2017, se formulan plan de mejora.
	Realizar plan de mejoramiento con las acciones correctivas derivadas de los resultados de la auditoria.	Plan de Mejoramiento		100%		31/12/2017	31/12/2017	0	Dos (2) Planes de mejora estructurados y oficios de remisión	Se presentan dos auditorías por parte de control interno para el SGSST en septiembre y octubre de 2017, se formulan plan de mejora.

Subsistema	Acciones	Meta (Producto, resultado)	Indicador	% Cumplimiento	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									
S S U B S I S T E M A S	Determinar los mecanismos para la incorporación del personal a la nueva Estructura y planta de cargos	Personal Incorporado a la Nueva Planta de cargos		100%	Subproceso de Selección y Vinculación / Subproceso de Administración de planta	31/12/2016	27/12/2016	4	INCORPORACION PROFESIONALES ESPECIALIZADOS DE LOS CALIS: Con el decreto No.411,0,20,0712 de diciembre 27 de 2016, se realizó el ajuste de la planta de cargos del empleo Profesional especializado 222-06 de libre nombramiento, a la nueva denominación establecida en el decreto No.411,0,20,0520 de 2016 en el cargo Jefe de Oficina 006-03 y se realizó la incorporación a partir del 01 de enero de 2017 a los 17 empleados públicos que desempeñaban estos cargos de Profesional Especializado de los Calis. INCORPORACION SERVIDORES PUBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION: Con el decreto No.411,0,20,0714 de diciembre 27 de 2016, se realizó el ajuste a la planta de cargos, a las nuevas denominaciones establecidas en el decreto No.785 de 2005 y los nuevos grados salariales establecidos en el decreto No.411,0,20,0519 de 2016 y se realizó la incorporación a partir del 01 de Enero Al 31 de Diciembre de 2017, NO se realizará el reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de la actualización en el RPCA de ningún servidor de carrera, producto de incorporaciones realizadas con la implementación de la Reforma y el ajuste a la planta de cargos.	INCORPORACION PROFESIONALES ESPECIALIZADOS CALIS: 1. En virtud de la Sentencia febrero 9 de 2012, EXP. No.983-2008 del Estado, la Alcaldía de Santiago de Cali, tenía la obligación del cumplimiento, la cual establecía: a. Que la naturaleza de los cargos de los coordinadores de los CALIS, es libre nombramiento y remoción. b. Estos empleos deben ser del nivel directivo. c. Se deben ajustar las funciones de acuerdo al nivel jerárquico. Con base en estos criterios se realizó el análisis, obteniendo como resultado crear el cargo de Jefe de Oficina 006-03 en el nivel directivo. En las incorporaciones realizadas a partir del 01 de enero de 2017, producto de la implementación de la Reforma Administrativa y del Ajuste de la planta de cargos realizado con el Decreto No.411,0,20,0520 del 28 de Septiembre de 2016, NO se incorporó ningún servidor público con derechos de carrera administrativa. Las incorporaciones realizadas fueron a servidores públicos de libre nombramiento y remoción.
	Reportar a la Comisión Nacional de Servicio Civil la actualización que se debe realizar en el Registro público de Carrera Administrativa.	Actualizaciones Reportadas a la CNSC		100%		31/12/2017	31/12/2017	0		Por lo tanto no se debe reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil estas incorporaciones.
	Analizar si las dependencias y empleos creados o suprimidos existen en el manual de funciones y realizar el trámite respectivo	Manual de funciones Ajustado		100%	Subproceso de Planeación del Talento Humano	31/12/2016	06/12/2016	25	Decreto 411.0.20.673 de de 06/12/2016, Por el cual se adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales de las distintas denominaciones de empleo adscritos a la planta de personal de la administración central del municipio de	Se actualizó el manual de funciones de acuerdo a la nueva estructura del municipio
	Estudio de la Escala Salarial de la planta de cargos	Acto Administrativo de la Escala Salarial Aprobada		100%	Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación	31/12/2016	28/09/2016	94	Decreto 44.0.22.518 del 28/09/2016, Por el Cual se Fijan las Escalas de Remuneracion Correspondientes a las Distintas Categorías de Empleos de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, para la Vigencia 2017	Se cuenta con una escala de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleo del Municipio.