 <p>ALCALDIA DE SANTIAÑO DE CALI DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO PLANEAACION INSTITUCIONAL</p>		<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>EVALUACION PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>		<p>MEDE01.05.04.18.P07.F01</p>
				<p>VERSIÓN</p> <p>2</p>
				<p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA</p> <p>05/Abr/2018</p>



Fecha: 31/JUL/2018		Periodo de Evaluación: 02/ENE/2018 A 30/JUN/2018							Vigencia: 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 acción	Evidencias	Análisis
	Corto, Mediano y Largo Plazo.									
PLAN ADMINISTRATIVO FINANCIERO Y DE TALENTO HUMANO	Con base en las necesidades de personal identificadas se proyecta la forma de provisión de las mismas.	Plan de Provisión Aprobado	Informe de evaluación del Plan de Provisión de Talento Humano elaborado	100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Planeación del Talento Humano	Cada vigencia	Marzo de 2018	buena	- Se envió oficio a los diferentes organismos solicitando las necesidades vigencia 2018 se realiza en el último trimestre del año. - Se elaboró el plan de provisión de talento humano para la vigencia 2018. - Se realizó la divulgación mediante publicación en la intranet de la Alcaldía en el siguiente enlace: http://intranet2.cali.gov.co/7q=system/files/Plan%20de%20Previsi%C3%B3n%20de%20Talento%20Humano%202018.pdf	
	Incluir en el plan de vacantes las generadas de diciembre a la fecha e identificar la forma de provisión.	Plan Anual de Vacantes	Plan anual de vacantes vigencia 2018 elaborado y publicado en la intranet de la entidad.	100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Planeación del Talento Humano	Cada vigencia	Marzo de 2018	buena	- Se elaboró el plan anual de vacantes para la vigencia 2018. - Se solicitó mediante correo corporativo la publicación en la intranet a la subdirección de Gestión Organizacional en el modulo planeación del talento humano en el siguiente enlace: http://intranet2.cali.gov.co/7q=system/files/MEDE01.05.04.18.P08.F06%20PLAN%20ANUAL%20VACANTES%202018%281%29.pdf	Plan anual de vacantes vigencia 2018 elaborado y publicado en la intranet de la entidad en el siguiente enlace: http://intranet2.cali.gov.co/7q=system/files/MEDE01.05.04.18.P08.F06%20PLAN%20ANUAL%20VACANTES%202018%281%29.pdf
	Estudio de relaciones técnicas docente/grupo.	Plan de provisión Aprobado	número de I.E revisadas/Total de I.E.	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/Gestión de Talento Humano / Planeación de la Planta	Enero - marzo 2018	enero-mayo de 2018	buena	Matriz GABO de estudio de relaciones técnicas	las relaciones técnicas se realizaron teniendo en cuenta las directrices del ministerio de educación Nacional.



[Handwritten signature]

N T O H U M A N O	Distribución del recurso humano docente de acuerdo a sus competencias	Planta asignada por competencias	número docentes ubicados por competencias/total docentes	98%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Planeación de la Planta	Vigencia 2018	enero-mayo de 2018	buena	Matriz consolidada de docentes (Excel)	El recurso humano docente se distribuyó entre las instituciones de acuerdo a los perfiles de los docentes.
	Revisión de hojas de vida y actualización del sistema humano.	Plan anual de vacantes	número de hojas de vida actualizadas/total hojas de vida	73%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Planeación de la Planta	Vigencia 2018	enero de 2018	buena	Actualizaciones y correcciones en el Aplicativo Humano	Se encontraron errores de digitación y de información errada.
	Controlar Novedades administrativas reportadas por planta a nómina de la Secretaría de Educación.	Novedades de Planta Ajustadas y registradas en Tiempo real.	número novedades reportadas	99%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / Administración de Planta de personal	Mensual	enero-diciembre de 2018	buena	Comunicaciones escritas a nómina	La mayoría de casos encontrados se refieren a difícil acceso.
	Elaboración del Decreto de Actualización de planta de cargos, con los actos de la Administración Central y articulación con SEM de los cargos de Ley 715.	Decreto de Actualización de planta de cargos	Decreto No.4112.010.20.019 de 6 de abril 19 de 2018	100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Planeación del Talento Humano	cada vigencia	01/04/2018	buena	No.4112.010.20.0196 de abril 19 de 2018, se encuentra publicados en la intranet en el siguiente enlace http://intranet2.cali.gov.co/?=gggroups/planta-depersonal	Se tiene consolidado la planta de cargos del Municipio
O R G A N I Z A C I Ó N D E L T R A B A J O	Realizar estudio técnico de planta de cargos de personal financiado con recursos SGP (128).	Elaborar Estudio técnico planta de cargos SGP	Estudio Técnico realizado	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / de Planeación de la planta	feb-18	enero-diciembre de 2018	buena	comunicaciones de asignación de planta por procesos.	
	Elaborar Decreto de Adopción de Planta Docente de acuerdo con el estudio técnico realizado y la Viabilización realizada por el ministerio de Educación Nacional.	Decreto de Adopción de planta Docente.	NA	50%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano / de Planeación de la planta	Vigencia 2018	enero-diciembre de 2018	buena	Informe de auditoría de planta de las 91 I.E.	se debe corregir para que se realice al empezar el año, teniendo en cuenta las relaciones técnicas.

Adelantar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil las gestiones necesarias para suplir mediante concurso abierto de méritos la provisión de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva basados en la disponibilidad presupuestal del Municipio.	Vacantes Provisas mediante concurso Abierto.	Reporte actualizado de la OPEC certificada a la CNSC de las vacantes definitivas con corte a mayo 30 de 2018	100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Planeación del Talento Humano	31 diciembre de cada vigencia	Junio 07 de 2018	buena	Mediante comunicación oficial No. 201841370400052221 del 07/06/2018, se remitió el reporte OPEC con 1664 empleos en vacancia definitiva de la planta de personal de carrera administrativa del Municipio de Santiago de Cali, a la CNSC.	Estamos en la etapa de divulgación y convocatoria del proceso de Selección.
Acelerar 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 Provisas.	Porcentaje de vacantes provisas por necesidad del servicio	18%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Selección y Vinculación	31 diciembre de cada vigencia	30/06/2018	0	En el mes de Enero de 2018 se publicaron en INTRANET 52 convocatorias internas para proveer de las convocatorias internas, se transitoriamente por encargo 105 ha logrado realizar de una manera vacantes, entre definitivas y temporales. Al mes de junio de 2018 se realizaron 523 estudios técnicos a las historias laborales de los candidatos preseleccionados. Se han publicado en intranet el resultado de 27 convocatorias internas. Al mes de junio de 2018 se han poseionado en encargo 19 servidores publicos, producto de las convocatorias internas.	Con la contratación del Ente Externo para apoyar en el proceso de las convocatorias internas, se ha logrado realizar de una manera un poco más agíl, el cumplimiento transitorio de algunas vacantes.
Gestionar la Actualización de las hojas de vida de los servidores públicos y aprobarlas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).	El 100% de las Hojas de Vida, aprobadas en el aplicativo SIGEP.	Porcentaje de servidores públicos con hojas de vida aprobadas	90%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional /Subproceso Selección y Vinculación	31 diciembre de cada vigencia	30/06/2018	buena	A Junio de 2018 se han aprobado 1823 hojas de vida en el aplicativo SIGEP de una población valida de 2031 servidores publicos. A Junio de 2018 se encuentran 208 servidores publicos pendientes de aprobar su hoja de vida en el aplicativo SIGEP, los cuales fueron reportados con oficio radicado No.201841370400008724 de febrero 02 de 2018, al Depto. Administrativo de Control Disciplinario Interno, con el fin de que le hagan seguimiento al incumplimiento de esta obligación legal.	No se ha alcanzado la meta del 100% debido a que los servidores publicos que están no han mostrado interés en actualizar la hoja de vida en el SIGEP a pesar de las diferentes solicitudes que se les ha realizado.

Gestionar la Actualización de la declaración de Bienes y Rentas de los servidores públicos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).	El 100% de las Declaraciones de Bienes y Rentas registradas en el aplicativo SIGEP.	Porcentaje de servidores públicos con declaración de bienes y rentas actualizada	57%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional / Subproceso Selección y Vinculación	31 de marzo de cada vigencia	buena	El certificado de ingresos y retenciones No se ha alcanzado la meta del 100% debido a que el plazo límite de la vigencia 2017 se publicó en INTRANET en el mes de Abril de 2018 y es hasta el 31 de julio de cada vigencia, de acuerdo a lo se publicó en INTRANET la circular No.20184137040002694 de Abril 09 de 2018, en la cual se les recuerda a todos los servidores públicos de la obligación legal de actualizar la declaración de bienes y rentas en el SIGEP. A Junio de 2018 han realizado 1169 servidores públicos la DECLARACION DE BIENES Y RENTAS en el aplicativo SIGEP, de una población válida de 2036 servidores públicos.	No se ha alcanzado la meta del 100% debido a que el plazo límite de la vigencia 2017 se publicó en INTRANET en el mes de Abril de 2018 y es hasta el 31 de julio de cada vigencia, de acuerdo a lo se publicó en INTRANET la circular No.20184137040002694 de Abril 09 de 2018, en la cual se les recuerda a todos los servidores públicos de la obligación legal de actualizar la declaración de bienes y rentas en el SIGEP. A Junio de 2018 han realizado 1169 servidores públicos la DECLARACION DE BIENES Y RENTAS en el aplicativo SIGEP, de una población válida de 2036 servidores públicos.
Gestionar la inscripción, actualización y cancelación del registro público de Carrera Administrativa ante la Comisión Nacional de Servicio Civil.	100% de inscripciones, actualización y cancelación de registro público tramitada.	Cantidad de solicitudes de actualización o cancelación de RPCA tramitadas ante la Comisión Nacional de Servicio Civil.	99%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional / Subproceso Selección y Vinculación	31 de diciembre de 2019	buena	A Junio de 2018 se enviaron a la Comisión Nacional de Servicio Civil 132 solicitudes de actualización en el registro público de carrera administrativa. A junio de 2018 se enviaron 10 solicitudes de cancelación en el registro público de carrera administrativa. Las solicitudes de cancelación del registro público de carrera se están gestionando con los retiros reportados mes a mes.	En esta vigencia se ha logrado avanzar en esta gestión de enviar solicitudes de actualización en el registro público de carrera, debido a que se cuenta con un profesional dedicado a esta labor.
Gestionar la carnetización de los servidores públicos.	El 100% de los servidores públicos de la planta central con carné actualizado.	Servidores públicos carnetizados / Población de servidores públicos.	95%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional / Subproceso Selección y Vinculación	31 de diciembre de 2018	buena	Se elaboraron 14 carné institucional entre los meses de marzo a junio de 2018 y por reposición se elaboraron 5 carné. En el mes de Junio se enviaron 8 oficios al Jefe de Oficina de Unidad de Apoyo a la Gestión y/o al Director de los diferentes Organismos, solicitando la foto de 83 servidores públicos que se	Se espera que con los oficios enviados a los Organismos informando los servidores que faltan por enviar la foto, se pongan al día con el envío de la misma para la elaboración del carné institucional.
Gestionar la inscripción y cancelación del registro público de Carrera Administrativa y escalafón docente ante la Comisión Nacional de Servicio Civil.	100% de inscripciones, actualización y cancelación de registro público tramitada.	Número de inscripciones, actualizaciones y cancelaciones tramitadas/ Total de inscripciones, actualizaciones y cancelaciones identificadas	90%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Selección y Vinculación	vigencia 2018	buena	Verificación de cambios en el grado de escalafón en el sistema Humano de los docentes e Informe en la base de datos excel. El personal administrativo dependiente de la SEM con derechos de carrera, actualmente se están registrando las actualizaciones entre ellas del personal que fue incorporado del Departamento del Valle del Cauca-Gobernación. En la SEM, se realiza inscripción en el Escalafón Nacional Docente, mediante Resolución, las cuales se reportan semestralmente a la CNSC el número de inscripciones y en cuanto a las cancelaciones se reportan cuando se hace la trazabilidad semestral con el	El personal administrativo dependiente de la SEM con derechos de carrera, actualmente se están registrando las actualizaciones entre ellas del personal que fue incorporado del Departamento del Valle del Cauca-Gobernación. En la SEM, se realiza inscripción en el Escalafón Nacional Docente, mediante Resolución, las cuales se reportan semestralmente a la CNSC el número de inscripciones y en cuanto a las cancelaciones se reportan cuando se hace la trazabilidad semestral con el

<p>Gestionar la actualización en el registro público de carrera docente ante la Comisión Nacional de Servicio Civil.</p>	<p>100% de inscripciones, actualizaciones y cancelación de registro público tramitada.</p>	<p>Número de inscripciones, actualizaciones y cancelaciones tramitadas/ Total de inscripciones, actualizaciones y cancelaciones identificadas en carrera docente.</p>	<p>100%</p>	<p>Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Selección y Vinculación</p>	<p>semestral</p>	<p>Primer semestre 2018</p>	<p>bueno</p>	<p>Verificación de cambios en el grado del Se escalación en el sistema Humano de los docentes e Informe en base de datos excel</p>	<p>Se actualizan y se reportan semestralmente a la CNSC.</p>
<p>Expedir los actos administrativos de inscripción de ascenso en el escalación nacional docente.</p>	<p>100% de los actos administrativos de escalación expedidos y notificados</p>	<p>Número de actos administrativos expedidos/ Número de inscripciones y ascensos a tramitar</p>	<p>100%</p>	<p>Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral</p>	<p>vigencia 2018</p>	<p>actual</p>	<p>bueno</p>	<p>Verificación de cumplimiento de requisitos en la historia laboral</p>	<p>ES un proceso permanente, que se resuelven dentro del término que lo van solicitando.</p>

G E S T I Ó N
D E L
E M P L E O

17/10/2018

Registro en el sistema de información							Se atiende oportunamente
Orientar, acompañar y hacer seguimiento a los sistemas de evaluación de desempeño laboral de Docente, Directivos, Docentes y Administrativos adscritos a la SEM, generando los planes de mejoramiento a que haya lugar.	100% de las Evaluaciones de Desempeño Laboral Docente y Administrativas realizadas y registradas en el sistema de información establecido.	NA	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral	vigencia 2018.	buena	
Actualización del reporte de la Oferta Pública de Empleos (OPEC) de los cargos de carrera administrativa del personal administrativo de la Secretaría de Educación	OPEC actualizada	NA	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral	31 de marzo 2018	El reporte se realizó dentro de los términos.	Se realizó la actualización de las vacantes definitivas del personal administrativo de la Secretaría de Educación, lo cual permitió realizar el reporte de la Oferta Pública de empleos planteados con el Sistema de carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO para la convocatoria 437 Valle del Cauca
Realizar la provisión de cargos docentes en periodo prueba conforme a las firmes publicadas y el procedimiento estipulado	Vacantes de docentes provistas	NA	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Selección y Vinculación	Hasta dos años después de publicada la firmeza Hasta dos años después de publicada la firmeza	Se ha realizado de manera oportuna	Dado que en el proceso del concurso docente la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el primer semestre de 2018, conforme a las listas de elegibles y las mismas se realizaron, se realizó la asignación de plazas mediante las audiencias públicas y se realizaron las audiencias públicas para la selección de los docentes de la lista de elegibles que publicó la Comisión Nacional del Servicio Civil en las áreas de tecnología e informática, idiomas extranjero inglés, educación artística, plástica, danzas, matemáticas, ciencias sociales, humanidades y lengua castellana, ciencias naturales y

Realizar la provisión de vacancias definitivas de docentes mediante el aplicativo nacional del Banco Nacional de la Excelencia mientras no haya firmezas de listas de elegibles vigentes o en las áreas que no tengan listas de elegibles	Vacantes provisionales en	NA	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Selección y vinculación	De manera permanente de acuerdo a las necesidades de las Instituciones Educativas	De manera permanente de acuerdo a las necesidades de las Instituciones Educativas	Se ha realizado de manera oportuna	Se ha utilizado el aplicativo del Banco Nacional de la Excelencia para realizar la provisión de vacancias definitivas en permitiendo realizar un proceso transparente en la provisión de aquellas vacantes definitivas en donde no hay lista de elegibles.	El utilizar el aplicativo del Banco Nacional de la Excelencia ha permitido realizar un proceso transparente en la provisión de aquellas vacantes definitivas en donde no hay lista de elegibles.
Adelantar los procesos de las convocatorias internas de acuerdo a las vacantes de administrativos y directivos docentes de la Secretaría de Educación.	Vacantes provisionales	NA	20%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Selección y Vinculación	Hasta el 31 de Diciembre de 2018	Hasta el 31 de Diciembre de 2018	Se ha realizado de manera oportuna	La Secretaría de Educación en el periodo que abarca este informe identificó las vacantes que requiere proveer mediante convocatoria interna, por lo tanto publicó 22 convocatorias internas las cuales se encuentran en proceso de ser contratadas por una entidad externa.	El proceso de convocatorias internas es un proceso complejo, para lo cual se sugiere contratar una firma externa, lo cual se está gestionando.
Adelantar procesos de selección y vinculación de docentes por vacancias temporales superiores a 30 días	Vacantes temporales provisionales	NA	90%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Selección y Vinculación	Hasta un mes antes de la finalización del calendario escolar	Hasta un mes antes de la finalización del calendario escolar	Se ha realizado de manera oportuna	El subproceso de selección y vinculación de la Secretaría de Educación ha permitido garantizar el proceso de selección del servicio respectivo para cubrir las vacantes temporales que han sido reportadas de docentes siempre y cuando se cuenten con los soportes correspondientes y la vacante se encuentre registrada en el sistema de información humano.	La provisión de las vacantes temporales ha permitido garantizar la prestación del servicio educativo, en tanto que se han realizado los procesos respectivos con las vacantes temporales de los docentes

17/10

[Handwritten signature]

Aprobar el 100% de las hojas de vida del personal administrativo del Sistema General de Participaciones		El 100% de las hojas de vida aprobadas en el aplicativo SIGEP	NA	76%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Administración de Historias Laborales	Hasta el 31 de Diciembre de 2018	Hasta el 31 de Diciembre de 2018	Se ha realizado de manera oportuna	Mediante Reporte de fecha 01 de Julio de 2018 se evidenció de un total de 1289 Hojas de Vida, 966 Hojas de vida se encuentran Aprobadas y 288 Hojas de Vidas se encuentra pendientes para Validar	El SIGEP permite realizar este seguimiento
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.		Realizar la Capacitación a los facilitadores y responsables de la Evaluación del Desempeño Laboral, sobre el Nuevo Sistema Tipo adoptado		100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional / Subproceso Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral	2016-2017 cada vigencia	01/07/2018	buena	Mediante oficio con radicado No. 201841370400002774, el día 15 de enero de 2018, se realizó convocatoria a todos los facilitadores para la primera jornada de capacitación de Concertación de Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales para el periodo 2018-2019.	
Capacitar en la metodología del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral a los facilitadores y responsables de la EDL		Facilitadores de los Organismos, capacitados en la metodología de Evaluación del Desempeño.	Numero de facilitadores capacitados en la Evaluación de Desempeño Laboral / Total de facilitadores	30%	Proceso Gestión y Desarrollo Humano- Subproceso Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral	2018-2019 para cada periodo de evaluación.		buena	Para el mes de julio se tiene programada realizar las convocatorias a todos los facilitadores que conforman el grupo multiplicador para la evaluación del desempeño laboral a una jornada masiva de Capacitación al ajuste provisional del Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC realizado por el Consejo de Estado mediante Auto proferido el 26 de abril del año en curso, además de ocho (8) jornadas de capacitación de seguimiento de evaluación del desempeño laboral.	No se alcanzó la meta del 100% en el primer trimestre, debido al ajuste provisional del Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC realizado por el Consejo de Estado.

G E S T I Ó N D E L R E N D I M I E

12



N T O	Capacitar en Evaluación de desempeño a docentes y directivos administrativos, docentes y directivos docentes de IE	Administrativos docentes y directivos de IE capacitados en Evaluación del Desempeño Laboral	NA	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	febrero de 2018			buena	Se capacita con base a los lineamientos del MEN y la metodología de la CNSC. Se consolida la información para planes de mejor en calidad	
	Adoptar el porcentaje de incremento salarial autorizado para Servidores Públicos y Trabajadores Oficiales	Actos Administrativos de Incremento Salarial para la vigencia 2018	Dos (2) Actos Administrativos de Incremento Salarial para Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos, vigencia 2018	100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional / Proceso Liquidaciones Laborales	Enero a Diciembre de 2018	06 marzo 2018, 15 de mayo 2018		buena	"Decreto No. 0088 de 06/mar/2018, Por el Cual se Establece el Incremento Salarial de los Trabajadores Oficiales Salariales de la Planta de Cargos de la Administración Central Municipal. Decreto No. 0232 de 15/may/2018, 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 2018.	En las nóminas correspondientes a los Decretos de Incremento Salarial se aplicó el respectivo retroactivo a Enero de 2018
	Tramitar oportunamente las prestaciones económicas	Prestaciones económicas solicitadas vs. resueltas	1022 Solicitudes / 937 Atendidas en el periodo Enero a Junio de 2018	91.66%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional / Proceso Liquidaciones Laborales	Cada vigencia			buena	A Junio 30 de 2018 se han atendido 937 de 1022 Solicitudes de Prestaciones Económicas radicadas	El objetivo es cumplir el 90% de la meta mes vencido
	Depurar la Nómina con devengos controlados según perfiles, centros de costo, zonas de ubicación del funcionario y rangos salariales.	Nómina depurada según perfiles, centros de costo, zonas de ubicación del funcionario y rangos salariales	NA	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ liquidaciones laborales/Activos	Vigencia 2018			buena	Nómina mensual	Se mejora con la implementación del sistema de información Humano de la SEM
G E S T I O N D E L A C O M P E N S A C I O N	Controlar el cumplimiento y la oportunidad de las acciones a cargo de la SEM en la afiliación de los docentes al FOMAG.	Total de la planta docente afiliada al FOMAG	# Docentes Afiliados/# Docentes poseccionados	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ liquidaciones laborales/Activos	Vigencia Junio 30 de 2018	Vigencia Junio 30 de 2018		buena	Verificación del ingreso de afiliación al FOMAG de los docentes al aplicativo protocolo de afiliaciones al FOMAG humano y envío de los formatos de seguridad social y actos administrativos al primer semestre del año 2018 de nombramiento en físico a la ante la Fiduprevisora fiduprevisora	Se cumplió con el 100% del FOMAG de los docentes poseccionados en el primer semestre del año 2018



Tramitar oportunamente prestaciones económicas	Gestionar dentro del término legal prestaciones económicas	Prestaciones sociales ingresadas/Prestaciones sociales tramitadas en el Trimestre	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Seguridad Social Integral/ Protección y Servicios Complementarios	Vigencia 2018	Permanente	buena	Registros en aplicativo NURF FOMAG. Se han tramitado 745 prestaciones ante FIDUPREVISORA	Este tramite se coordina con FIDUPREVISORA
Control y Seguimiento a Incapacidades por licencia de maternidad	Incapacidades controladas según nombramientos por maternidad el 95% a diciembre de 2018	# Incapacidades/ Incapacidades reconvertidas	82.35%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Seguridad Social Integral/ Protección y Servicios Complementarios	Permanente	01/01/2018 al 30/06/2018	buena	Llegan certificados médicos por licencia de maternidad los cuales se ingresan al aplicativo humano	Se realiza ante la fiduprevisora el recobro de las licencia de maternidad
Formar y cualificar servidores públicos en el desarrollo de competencias laborales requeridas a los programas, procesos y planes de la organización.	Plan Institucional de Capacitación aprobado y ejecutado	Plan Institucional de capacitación (PIC) Ejecutado	70%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional/ Subdirector Administrativo de Gestión Estratégica del Talento Humano	31 de Diciembre de cada vigencia	31/12/2018	buena	Mediante radicado No. 201841370400000734 del 4 de enero de 2018, mediante acta número 4137.040.3.4.001 se revisó la organización la formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo para su posterior evaluación y priorización a fin de formular y adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia.	En reunión del 05 de enero de 2018, mediante acta número 4137.040.3.4.001 se revisó la organización la formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo para su posterior evaluación y priorización a fin de formular y adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia.
Consolidar resultados de evaluaciones de desempeño laboral de Administrativos, Docentes y Directivos docentes de IE	100% de evaluaciones de desempeño de consolidadas	NA	80%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano y Capacitación	Mayo 21, 22, 23, 24, 25 y 28 de 2018 en dos jornadas	Mayo 21, 22, 23, 24, 25 y 28 de 2018 en dos jornadas	buena	Mediante formato MAT-02.06.04.18.P02.F04, se consolidó la información correspondiente a los ochenta y tres (83) Proyectos de Aprendizaje en Equipo presentados por el Oficio remitido al DADII del personal activo de recursos propios y de recursos del SGP a historia laborales de la SEM. El del personal docente y directivo docente a historia laborales de la SEM	Una vez consolidados los resultados de administrativos se remiten a las historias laborales. Los resultados de evaluación de docentes y directivos los analizan en la sub de calidad educativa para asuntos de mejora y capacitado en cuanto a la calidad educativa, como fundamento de lo misional.
								Actas, registro de asistencia, registros	Para el personal administrativo se

100

A R R O L L O	Realizar la inducción y re-inducción a docentes y administrativos de I.E.	Programa de Inducción y Re-inducción ejecutado	Reinducción a 280 docentes y 129 docentes nuevos	Reinducción 90%, Inducción 85%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano Subproceso de Bienestar y Capacitación	Mayo 13 de 2018	Reinducción docentes: 13 de marzo/18, Reinducción Administrativa 9 de abril/ Inducción docentes 10 de junio/	buena	Fotográficas.	acoge las directrices del DADIL, con el personal docente y directivo docentes, se remite al área de bienestar laboral, capacitación y estímulos.
	Medición de clima Organizacional en I.E.	Medición de Clima Organizacional ejecutado	Encuesta aplicada por periodo	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	Enero 23 a febrero 2 2018	Cumplida	buena	Encuestas, análisis de encuestas	Las secretarías fueron homenajeadas por el Departamento Administrativo de desarrollo e innovación institucional
	Diseñar, formular, adoptar y ejecutar el programa de Bienestar Social e Incentivos.	Programa de Bienestar Social e Incentivos aprobados y ejecutados	Programa de Bienestar Social e Incentivos aprobados y ejecutados	61%	Subdirector Administrativo de Gestión Estratégica del Talento Humano	31 de diciembre de cada vigencia	31/12/2018	buena	Mediante Resolución 4137.010.21.0.540 del 23 de marzo de 2018, se adoptó el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Administración Central Municipal de Santiago de Cali vigencia 2018. Se han realizado los siguientes eventos incluidos en el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018: * Evento de la celebración del Día del Cuerpo de Agentes de Tránsito (viernes 2 de marzo) * Escuelas deportivas para Servidores Públicos (inicio en el mes de febrero). * Conmemoración del Día de la Mujer * Evento de celebración del Día de la Secretaría (26 de abril) * Feria de Servicios y beneficios (vivienda y educación) para servidores de la Administración Municipal, 14 de junio. * Jornada de salud (23 al 27 de abril) * Pausas Activas (abril 23 al 27) * Intervención al Estrés laboral (26 y 27 abril) * Jornada de vacunación (mayo 28 y 29).	

Apoyar actividades de celebración día de la Mujer IE	Evento del día de la mujer de la SEM ejecutado	Celebración día de la mujer	70%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	8 de marzo de 2018	8 de marzo de 2018	buena	Registros fotográficos	Se llevó a cabo compartir, entrega de tarjetas alusivas al día, detalles de parte de Bienestar a todas las mujeres del nivel central de la Secretaría. (Se entregaron loncheras térmicas)
Conformación equipo de fútbol Administrativos SEM	Equipo de fútbol de la SEM conformado.	Conformar equipo de fútbol	80%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	Febrero de 2018.	Aplazada, por cuanto el personal se encontraba realizando torneo con el DADIL.	pendiente	Convocatoria, fichas de inscripción: 35 maestros asistieron a los juegos zonales del magisterio del 10 al 4 de marzo de 2018 en Pasto, convocados por el MEN	
Apoyar actividades celebración día del niño	Evento ejecutado del día del niño ejecutado	Celebración día de la mujer	0%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	Abril 23 de 2018	Aplazada	Octubre 26 de 2018	por ejecutar	
Apoyar actividades celebración día de la Secretaria	Actividad ejecutada, celebración día de la secretaria	Celebración día del niño	90%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	Abril 26 de 2018		buena		Esta actividad La realizó el DADIL Bienestar Laboral solo llevó a cabo entrega de tarjetas de invitación
Apoyar actividades celebración día de la madre	Evento del día de la madre a funcionarias de la SEM ejecutado	Celebración día de la madre.	80%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	Mayo 18 de 2018	Mayo 25 de 2018	buena	Registros de asistencia, fotográficos	
Apoyar actividades celebración día del padre	Celebración día del padre ejecutada	Celebración día del padre.	80%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	Junio 15 de 2018	Mayo 25 de 2018	buena	Registros fotográficos y asistencia	

10

Pausas activas (Yoga, zumba)	Funcionarios que han desarrollado pausas activas que contribuyen a su bienestar.		80%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	Vigencia 2018		Pausas activas: Martes y Jueves, cada semana, Yoga y Zumba. Del 13 al 23 de febrero 2018	Continúa durante el año pausas activas	
Realizar Jornadas de salud: optometría, densitometría, odontología-profilaxis, quiropraxia, limpiezas faciales, etc.	Jornadas realizadas	Jornadas de salud realizadas	Tamizaje de senos: 10% Odontología: 20% Limpieza facial y maquillaje 50%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Talento Humano/ Capacitación y Estímulos	Vigencia 2018		Tamizaje de senos: 10% Odontología: 20% Limpieza facial y maquillaje 50%	Durante el segundo semestre continúan jornadas de odontología y optometría	
Aplicación de batería de riesgo psicosocial del Minitrabajo a funcionarios de la SEM	Diagnostico de riesgo psicosocial de los docentes de 30 Establecimientos Educativos	# 1. E. Intervencidas # 1. E. Programadas : 2230x100	73.33%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Seguridad Social Integral/ Seguridad y Salud en el trabajo	enero 23 a junio 30 de 2018	juno 30 de 2018	Durante el segundo semestre continúan la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los establecimientos educativos restantes (6)	Informes en medio magnético y vía A la fecha se están aplicando la correo electrónico, el resultado arrojado batería psicosocial a los docentes de la batería psicosocial aplicada a los de los 8 establecimientos educativos de los 22 establecimientos educativos pendientes	
Realizar actualización con el grupo SST del DADI de la Matriz de Peligros de las IE	Estadísticas de A.T registradas según formato	No. De Accidentes de trabajo	100%	Secretaría de Educación, Subsecretaría Administrativa y Financiera/ Gestión de Seguridad Social Integral/ Seguridad y Salud en el trabajo	2018	Se tiene los reportes de los informes elaborados por el área de Seguridad Social	buena	Elaboración de 64 matrices de identificación de peligro de valoración y evaluación de riesgos de los centros 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 déficit de talento humano, como a lo económico para dar alcance a todos los centros de trabajo.
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%	Departamento Administrativo de desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	15/12/2018	buena		

CHB
CHB

Implementar un sistema de información que permita general las estadísticas de accidente de trabajo	aplicativo de estadísticas de accidentes de trabajo		80%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	15/12/2018	buena	Se dispone de los reportes de los accidentes de trabajo informados a la estadística de los accidentes de trabajo por medio de su plataforma y el reporte suministrado por el procedimiento de nomina. El sistema de información para la ARL positiva por medio de su 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 analisis, caracterización de la información y establecer acciones de mejora.
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%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	15/12/2018	buena	El resultado en el cumplimiento de la meta obedece al tamaño de la empresa y deficit 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%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	15/12/2018	buena	Se ha determinado los parámetros de adquisición y contratación 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 20015 se implementan los procesos para contratistas	procesos para contratistas en Riesgos laborales		50%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	15/12/2018	buena	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.
Ejecutar las acciones correctiva, preventivas o de mejora derivadas de los resultados de la auditoria.	Implementación del Plan de mejoramiento		80%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	15/12/2018	buena	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. Pendiente socialización y aprobación.
								Informe de auditoria 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, y Plan de mejora de la auditoria de seguimiento No. 21.

10

Conformar el comité de convivencia laboral para recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.	Un comité de convivencia conformado			5%	Departamento Administrativo de de Desarrollo e Innovación Institucional -Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	30/06/2018	0	Se ha programado por parte de la Subdirección estratégica de gestión de gestión humana la convocatoria y elección del comité de convivencia laboral en agosto de 2018, descrito en el plan de mejora	Plan de mejora, audiotona 56 de
Definir el programa de capacitación de los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesaria para los colaboradores, como la elección de sus deberes y obligaciones para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	un programa de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo de 2018			100%	Departamento Administrativo de de Desarrollo e Innovación Institucional -Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	15/12/2018	cumplida	Se estructura un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta las matrices sensibilización en la prevención y valoración de los riesgos, evaluación promoción en seguridad y salud en de resultados y normatividad legal vigente	Se da cumplimiento a a las exigencias de ley e iniciar la sensibilización en la prevención y promoción en seguridad y salud en el trabajo.
Ajustar la política del SGSST de acuerdo a los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y realizar la divulgación a todos los centros de trabajo	Una política ajustada y socializada			20%	Departamento Administrativo de de Desarrollo e Innovación Institucional -Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	30/04/2018	0	Se ha iniciado gestión para organizar mesa de trabajo con gestión organizacional para la revisión de la política de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al marco legal mediante oficio de solicitud.	Oficio remitido a gestión organizacional para solicitar fecha, lugar y equipo de trabajo para dar inicio a la revisión y ajuste de la política de seguridad y salud en el trabajo.
Rendir cuentas de la implementación del SGSST al interior de la empresa	Una rendición de cuentas			100%	Departamento Administrativo de de Desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/10/2018	30/12/2018	buena	En trabajo articulado con gestión organizacional, gestión documental se realizaron reuniones para concretar la rendición de cuentas al interior de la entidad, la cual se realizó en el mes de mayo de 2018	Actas de reunión, listado de asistencia a la rendición de cuentas.




planear, ejecutar y evaluar la vigilancia de la salud de los trabajadores y el medio ambiente	programa de Vigilancia Epidemiológica		80%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/01/2018	31/12/2018	buena	Mediante proyecto de inversión se han realizado 574 exámenes médicos, aplicación de 1000 BATERÍAS diagnósticas riesgo psicosocial, Se ha implementado programa integral desorden músculo esquelético y psicosocial para 50 funcionarios que incluye: examen médico ocupacional, aplicación de batería diagnóstico riesgo psicosocial y intervención física en el gimnasio sport lab., ejecución de la semana de la seguridad social con acciones de promoción y prevención	Contrato de inversión, programación d ela semana de la seguridad dsocial integral, listado de asistentes, certificación de custodia d elas historias medicas laborales.
Atender auditoría de implementación	Auditoría		100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	01/06/2018	30/08/2018	buena	Se recibe auditoría 56 de la implementación del SGSST por parte de control interno, actas de reunión e informe d ela auditoría.	Se analiza el informe d ela auditoría 56 y se procede a estructurar plan de mejora.
Realizar plan de mejoramiento con las acciones correctivas derivadas de los resultados de la auditoría	Plan de mejoramiento		100%	Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional - Proceso de Gestión de Seguridad Social Integral	30/08/2018	30/09/2018	buena	Se estructura el plan de mejora de la auditoría 56, producto del informe emitido por control interno	Se suscribe plan de mejora auditoría 56 ante control interno, mediante oficio remitido.
Realizar la caracterización de los funcionarios activos de la planta de personal para identificar madres cabeza de hogar y quienes se auto reconocen en un grupo étnico	Activos en la planta	Numero de funcionarios caracterizados/ Total funcionarios activos	33.33%	Subproceso Administración de Planta de Personal		31/12/2018	0	Se parametrizo la herramienta success factor. En el perfil del empleado aparecerá las opciones para identificar si se autoreconoce en algun grupo étnico, si es madre cabeza de hogar, si pertenece a la comunidad LGTBI.	
Mantener actualizado los expedientes laborales tanto físicos como en el aplicativo vigente.	Realizar la actualización física, organización, escaneo e indexación al sistema del 100% de las historias y/o expedientes laborales.	100% del total de expedientes e historias laborales actualizadas, organizadas e indexadas al sistema	100%	Subproceso de Administración de Historias Laborales	30/11/2018		buena	Se han actualizado con corte al 29 de Junio, organización física, escaneo e indexación al sistema 8.136 historias laborales.	