



# CONCEJO SANTIAGO DE CALI

**Plan Estratégico del Talento Humano**

**Vigencia 2024**

**CARLOS ANDRÉS ARIAS RUEDA**  
**Presidente**



# CONCEJO

## SANTIAGO DE CALI

### Contenido

1. Introducción .....	3
2. Marco Normativo .....	4
3. Objetivo general .....	5
4. Objetivos Específicos .....	5
5. Estructura del Plan Estratégico del Talento Humano .....	7
6. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano .....	7
6.1. Disponibilidad de la Información .....	7
6.1.1. Caracterización de los servidores. ....	7
6.2.2 Caracterización de los empleos.....	7
6.2. Resultados de Diagnósticos aplicados a la gestión del Talento Humano ...	8
7. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2023.....	10
7.1. Planes y Programas de Talento Humano 2023 .....	10



**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

## 1. Introducción

En el marco de la planeación estratégica del Concejo Distrital de Santiago de Cali, la oficina de Talento Humano orienta su gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos que se encuentran alineados con el Plan Estratégico Distrital del Concejo de Cali, en concordancia con lo que orienta MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado. Bajo la misión *“El Concejo Distrital de Santiago de Cali, es una corporación político- administrativa publica, que representa democráticamente las necesidades de la comunidad caleña, a través del ejercicio de control político a la administración distrital, sus entes descentralizados y sus órganos de control, que promueve el desarrollo de la ciudad mediante la expedición de acuerdos distritales encaminados al cumplimiento de los fines esenciales del estado, por medio de una estructura orgánico funcional integrada por servidores públicos, funcionarios y contratistas competentes e idóneos”*, la planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia 2024, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Servidor Público (ingreso, desarrollo y retiro).

La principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública desde el Concejo Distrital de Santiago de Cali, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en las diferentes etapas del servidor público de los funcionarios del Concejo Distrital de Santiago de Cali, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.



**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

## 2. Marco Normativo

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación -Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg Sst)
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño

### 3. Objetivo general

Fortalecer el Talento Humano del Concejo Distrital de Santiago de Cali, mediante la implementación de políticas, planes y programas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio.

### 4. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de formación y capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, fomentando actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que conlleven al desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Desarrollar procesos para la previsión de empleos, que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las oficinas.



**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

## **5. Estructura del Plan Estratégico del Talento Humano**

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

## **6. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano**

La metodología que rige el Plan Estratégico Talento Humano del Concejo Distrital de Santiago de Cali es la contenida con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en su primera dimensión.

### **6.1. Disponibilidad de la Información**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG plantea que las oficinas de Talento Humano deben contar con información oportuna y actualizada que permita al Plan Estratégico del Talento Humano tener insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los funcionarios y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

#### **6.1.1. Caracterización de los servidores**

La Oficina de Talento Humano cuenta con una Matriz de Caracterización de los funcionarios del Concejo Distrital de Santiago de Cali, que se mantiene actualizada y contiene información de: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

#### **6.2.2 Caracterización de los empleos**

La caracterización de los empleos del Concejo Distrital de Santiago de Cali, con corte a 30 de diciembre de 2023, se visualiza a través de los siguientes Acuerdos Distritales: **Acuerdo 220 de 2007** *“Por el cual se modifica la estructura*



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

*administrativa y se adopta una nueva planta de personal en la honorable corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali”, Acuerdo 515 de 2021 “Por medio del cual se adopta la actualización del registro público de carrera administrativa de una empleada del Concejo Distrital de Santiago de Cali en cumplimiento a lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC en las resoluciones N° 20201700040465 y 20201700067485 del 20 de febrero y 17 de junio de 2020, respectivamente, mediante las cuales se resolvió una solicitud de actualización de registro público de carrera administrativa de la servidora pública Ana Luisa Hernández” y Acuerdo 516 de 2021 “Por medio del cual se modifica la planta global de empleos en cumplimiento de fallos judiciales y se adecua, modifica y ajusta el manual específico de func*

*iones de los empleos de la planta global del Concejo de Santiago de Cali contenido en el anexo 1 del acuerdo*

*220 de 2007 de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018”, quedando de la siguiente manera:*

### 6.2. Resultados de Diagnósticos aplicados a la gestión del Talento Humano

La oficina de Talento Humano realizó el diligenciamiento de la herramienta “Matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH” arrojando un resultado de 74.5% ubicando la entidad en el nivel de “**Consolidación**”. Este resultado presenta la entidad con un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

Rutas de Creación de Valor		Resultado obtenido
Ruta de la Felicidad	Entorno físico	67
	Equilibrio de vida	



# CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

	Salario emocional	
	Innovación con pasión	
<b>Ruta del Crecimiento</b>	Cultura de liderazgo	<b>76</b>
	Bienestar del talento	
	Liderazgo en valores	
	Servidores que saben lo que hacen	
<b>Ruta del Servicio</b>	Cultura basada en el servicio	<b>83</b>
	Cultura que genera logro y bienestar	
<b>Ruta de la Calidad</b>	Hacer siempre las cosas bien	<b>78</b>
	Cultura de la calidad y la integridad	
<b>Ruta del Análisis de Datos</b>	Entendiendo personas a través del uso de los datos	<b>73</b>

En consideración de los resultados obtenidos, el Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2024, contienen acciones orientadas a fortalecer las rutas que generan valor público en el Concejo Distrital de Santiago de Cali.





**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

## **7. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2024**

El Plan Estratégico del Talento Humano en el Concejo Distrital de Santiago de Cali, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en alcanzar la puntuación optima de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

### **7.1. Planes y Programas de Talento Humano 2024**

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del equipo de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público.

Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

- **Plan Anual de Vacantes**

#### **OBJETIVO**

Identificar las necesidades del Talento Humano del Concejo Distrital de Santiago de Cali para la vigencia 2024 con relación a la planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.



# CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

Según el nivel jerárquico, la composición de la planta de cargos del Concejo Distrital de Santiago de Cali es la siguiente:

## Planta de Cargos Concejo Distrital de Santiago de Cali a Diciembre-31-2023

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Naturaleza del Cargo
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		
1	Secretario General	PF
9	Jefe de Oficina	LNR
3	Subsecretarios	LNR
1	Director Administrativo	LNR
1	Subsecretaría Institutos Descentralizados	LNR
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
1	Profesional Universitario II	LNR
2	Profesional Universitario I	LNR
2	Profesional Universitario	Carrera Administrativa Provisional
<b>NIVEL TECNICO OPERATIVO</b>		
2	Técnico Operativo	Carrera Administrativa
<b>NIVEL TECNICO ADMINISTRATIVO</b>		
7	Técnico Administrativo II	LNR
1	Técnico Administrativo I	LNR
2	Técnico Administrativo	Carrera Administrativa
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
14	Auxiliar Administrativo II	LNR
2	Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa
1	Auxiliar de Contabilidad	Carrera Administrativa
1	Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa Provisional
2	Secretario	Carrera Administrativa
1	Conductor Mecánico	Carrera Administrativa
8	Conductor Mecánico	LNR
1	Operario	Carrera Administrativa
3	Secretario Asistencial	LNR
8	Auxiliar Administrativo I	LNR
<b>73</b>	<b>Gran Total Cargos</b>	



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

- **Plan de Previsión de Talento Humano**

### OBJETIVO

El propósito del Plan de Previsión de Talento Humano del Concejo Distrital de Santiago de Cali, tiene por objetivo actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes, y así mismo establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos, esto con el fin de propender por la prestación del servicio.

Las vacantes con que cuenta el Concejo Distrital de Santiago de Cali, se encuentran provista a través de PROVISIONALIDAD, de la siguiente manera:

CONCEJO DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2023								
No.	NIVEL	CODIGO	GRADO	CARGO	VACANTE	PROVISIONA L	ENCARGO	FUNCIONARIO
1	PROFESIONAL	219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		X		Clara Isabel Ledesma
2	PROFESIONAL	219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		X		Carolina Vargas Palomeque
3	ASITENCIAL	407	02	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		X		Gómez Meneses Soraya

En lo concerniente a Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2024, se fortalecerá los procedimientos que permitan visualizar de forma actualizada el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones en materia de Talento Humano.



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

La oficina de Talento Humano del Concejo Distrital de Santiago de Cali, adelantará acciones para dar cumplimiento a los Decretos y las circulares de la CNSC en relación a los tramites de registro público.

- **Plan Institucional de Capacitaciones**

### OBJETIVO

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales, conocimientos y capacidades de los funcionarios del Concejo Distrital de Santiago de Cali, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos que lleven al desarrollo profesional de los funcionarios, en beneficio de los resultados institucionales.

### Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Saber – Saber	- Mecanismos para la medición del desempeño institucional
Saber – Hacer	- Técnicas y/o métodos de redacción - Mecanismos para la medición del desempeño institucional
Saber – Ser	- Trabajo en equipo

### Eje 2 Creación de Valor Público

Saber – Saber	- Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
Saber – Hacer	- Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
Saber – Ser	- Lenguaje claro - Servicio al ciudadano

### Eje 3 Transformación Digital:

Saber – Saber	- Big data - Apropiación y uso de la tecnología
---------------	--



## CONCEJO SANTIAGO DE CALI

Saber – Hacer	<ul style="list-style-type: none"><li>- Seguridad digital</li><li>- Mejoramiento de la comunicación</li></ul>
Saber – Ser	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ética en el contexto digital y de manejo de datos</li></ul>

### Eje 4 Probidad y Ética de lo Público:

Agencia Individual y de Coalición	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva.</li></ul>
Estrategias de Comunicación y Educación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comunicación asertiva</li><li>- Programación neurolingüística asociada al entorno público</li></ul>
Práctica Reflexiva Continua	<ul style="list-style-type: none"><li>- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.</li></ul>

#### • Plan de Bienestar Social e Incentivos

### OBJETIVO

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios públicos del Concejo Distrital de Santiago de Cali y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten su desarrollo integral.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

EJE	FACTORES	ACTIVIDADES
Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Vacaciones Recreativas orientadas a fortalecer dos valores importantes, como lo son la Tolerancia y la Gratitud en el ámbito familiar, a través de la lúdica y formativa
	Calidad de Vida	Día de la familia
		Día de la madre



# CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

		Día del padre
		Día del Amor y la Amistad
		Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores y actividad semestral
		Día del servidor público
		Día del abuelo
		Día del Conductor
		Sensibilización y acompañamiento al proceso de desvinculación.
		Modalidad de trabajo en casa.
<b>Salud mental</b>	Higiene Mental	Horario Flexible.
	Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos Pos pandemia	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección
<b>Convivencia social</b>	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).
		Promover la inclusión, diversidad y equidad.
<b>Alianzas interinstitucionales</b>	Coordinación Interinstitucional	Promover planes para la adquisición de vivienda.
		Ocupación del tiempo libre.
		Alternativas ocupacionales
		Promoción de la salud
<b>Transformación digital</b>	Creación de cultura digital para el bienestar	Actividades de comunicación como Teams, aplicaciones, correo electrónico
		Hardware: computadores, proyectores, entre otros.

El programa de incentivos para la vigencia 2024, se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad adscrito a Carrera Administrativa.



**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

- **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El concejo Distrital de Santiago de Cali se encuentra incluido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, ya que contiene el mismo NIT del Municipio de Santiago de Cali, ante el Sistema General de Seguridad Social integral ya que es parte de este ente Territorial sin desconocer su autonomía administrativa.

De esta manera, el plan de trabajo para la vigencia 2024 y el cronograma de actividades, se encuentra sujeto a lo dispuesto por la subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

**RAFAEL FERNANDO MUÑOZ CERÓN**  
Jefe Oficina Talento Humano

Elaboró: **Rafael Fernando Muñoz Cerón** – Jefe Oficina Talento Humano