



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

Plan

Estratégico de Talento Humano

2025



Alcaldía de Cartagena de Indias

Dirección Administrativa de Talento Humano

Cartagena de Indias D.T. y C.

Enero de 2025



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. CONTEXTO	7
1.1. Referentes Estratégicos Orientadores	7
1.1.1. Misión.....	7
1.1.2. Visión.....	7
1.1.3. Valores.....	8
1.2. Objetivos Estratégicos.....	8
1.3. Normatividad asociada.....	9
1.4. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano.....	18
2. INFORMACION DE BASE.....	21
2.1. Planta de personal actual	21
2.2. Recursos requeridos.....	24
2.3. Características del Talento Humano	24
2.4. Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.....	26
3. DIAGNOSTICO	28
3.1. Autodiagnóstico de la GETH.....	28
3.2. Rutas de Creación de valor.....	31
3.3. Necesidades de bienestar e incentivos	33
3.4. Resultados del Desempeño Institucional	34
4. DEFINICION DE ESTRATEGIA.....	37
4.1. Alcance	37
4.2. Objetivos del Plan Estratégico	37
4.2.1. Objetivo General.....	37
4.2.2. Objetivos específicos	37
4.3. Prioridades identificadas en el autodiagnóstico-Matriz GETH	38
4.4. Política de Integridad	38
4.5. Estrategias a implementar	39
5. PLANES TEMATICOS	41
5.1. Plan Anual de Vacantes	41
5.1.1. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2024. 41	
5.1.2. Seguimiento a la planta de personal.....	41



5.1.3.	Detalle de las vacantes existentes a corte 31 de diciembre de 2024.	42
5.2.	Plan de Previsión de recursos humanos	42
5.3.	Plan de Bienestar e Incentivos	43
5.4.	Plan Institucional de Capacitación-PIC.....	48
5.4.1.	Programa de Inducción.....	48
5.4.2.	Programa de Reinducción	49
5.4.3.	Entrenamiento en puestos de trabajo.....	49
5.4.4.	Programa de bilingüismo	50
5.4.5.	Programa de formación de directivos públicos.....	51
5.5.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	52
5.5.1.	Programa de medicina laboral: Conéctate con tu bienestar	52
5.5.2.	Programa de Higiene y Seguridad Industrial: Previene y gestiona....	52
5.5.3.	Plan estratégico de seguridad vial: Muévete tranquilo, Muévete seguro	53
5.5.4.	Plan de Gestión de Riesgo de Desastre: Prepárate y actúa.....	53
5.6.	Otros componentes temáticos del PETH.....	53
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION	54
6.1.	Matriz de seguimiento	54
6.2.	Sistema de Gestión Institucional -SGI	54
6.3.	Medición de Desempeño Institucional (FURAG)	54
6.4.	Reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.....	54

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Marco Normativo Asociado al Talento Humano Institucional	10
Tabla 2.	Planta de Personal Actual.....	21
Tabla 3.	Distribución de la Planta de Persona por nivel jerárquico.....	24
Tabla 4.	Distribución de los empleos según su tipo de vinculación.....	25
Tabla 5.	Resultados Rutas de Valor	33
Tabla 6.	Acciones del Plan de Acción del autodiagnóstico de la Política de GETH	39
Tabla 7.	Empleos provistos y reporte de vacantes definitivas	41
Tabla 8.	Tipo de provisión de los empleos en vacancia definitiva.....	42
Tabla 9.	Estrategias de Provisión	42
Tabla 10.	Plan de Acción del Plan de Incentivos 2025	43



INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Distribución porcentual de los niveles jerárquicos de empleos.....	25
Gráfica 2. Representación porcentual de los empleos según su tipo de vinculación	26
Gráfica 3. Resultados del Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano	28
Gráfica 4. Calificación por componentes.....	29
Gráfica 5. Calificación por categorías.....	29
Gráfica 6. Calificación por Rutas de Creación del Valor	32
Gráfica 7. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor	32
Gráfica 8. Resultados Generales de la MDI de la Alcaldía de Cartagena de Indias	35
Gráfica 9. Índice de la Dimensión de Talento Humano	35
Gráfica 10. Índice de las políticas de Gestión y Desempeño de la Dimensión de Talento Humano	36

INDICE DE IMAGENES

Imagen 1. Rutas de valor.....	31
-------------------------------	----



INTRODUCCIÓN

El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 612 de 2018; contempla que, el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), constituye uno de los planes institucionales y estratégicos que deben integrarse al Plan de Acción de las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; lo cual, a su vez, es contemplado por el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

El PETH es un instrumento, a través del cual se gestiona el talento humano de las entidades públicas, a fin de mejorar las relaciones humanas y potenciar el talento institucional.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados institucionales. Tiene tanta relevancia que, de las siete (7) Dimensiones Operativas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Talento Humano es la primera de ellas; y, como dimensión, a su vez, la conforman dos (2) políticas de las diecinueve (19) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional; siendo estas: Talento Humano e Integridad y Conflicto de Interés.

El Plan Estratégico de Talento Humano, precisamente, se encuentra articulado con las siete (7) dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se refuerza en la Política de Integridad. Y, pretende que cada servidor asuma el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética, como parte de los principios de cada uno de los colaboradores; de tal manera que, genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos, como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional. También, persigue el establecimiento, consolidación y divulgación de las políticas y directrices



que guían la planeación de la Gestión del Talento Humano en las entidades. Y, en el caso que nos atañe, en la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias D.T. y C.

El Plan Estratégico de Gestión del Humano incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan de Previsión del Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes. Y, mediante el PETH, se posibilita que, los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se adelanten de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad; de tal forma que se viabilice la coherencia en las actividades desarrolladas en materia de Talento Humano de la entidad.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, 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 distintos grupos de valor.



1. CONTEXTO

1.1. Referentes Estratégicos Orientadores

1.1.1. Misión.

Según la página web de la entidad, la misión de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., es:

“Cartagena de Indias es un Distrito que impulsa el desarrollo social y económico, la preservación y promoción del patrimonio histórico, turístico y cultural, el comercio, la industria portuaria y marítima, la competitividad, la equidad social, la sostenibilidad ambiental y fiscal, mediante el ordenamiento del territorio y su relación con el agua, orientado a la adaptación al cambio climático, y apoyados en un modelo de gestión eficiente, transparente, y participativo; para garantizar el bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía en general, con especial énfasis en sus pueblos y comunidades étnicas y los grupos de especial protección”.

1.1.2. Visión.

La página web de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., contempla para la entidad, la visión señala a continuación:

“En el año 2027, el Distrito de Cartagena se destacará como un modelo global de ciudad productiva, inclusiva y sostenible. Será reconocida por la mejora continua de la calidad de vida para todos sus habitantes, especialmente en los territorios y entre los grupos poblacionales más vulnerables. Cartagena será una ciudad donde la protección de la vida, el disfrute efectivo de los derechos, y el desarrollo económico equitativo, que cierra brechas y genera empleo digno, serán prioridades. La administración distrital fortalecerá las instituciones, impulsará procesos participativos, mejorará infraestructuras claves, protegerá el medio ambiente, y ordenará el desarrollo urbano alrededor del agua, garantizando el derecho a la ciudad para las generaciones presentes y futuras. Cartagena brillará como una Ciudad de Derechos”.



1.1.3. Valores.

Conforme a la página web de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., a través de su accionar, ha contemplado promover el fomento de todos los valores, en especial, los siguientes: *Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Solidaridad.*

“Honestidad: Nos comprometemos a hablar con la verdad y actuar con rectitud y transparencia en el cumplimiento de nuestros deberes, cumpliendo siempre con los preceptos de la ley.

Respeto: Aceptamos, valoramos, reconocemos y atendemos al otro de forma digna, promoviendo una interacción social armoniosa.

Compromiso: Adoptamos como propios los objetivos estratégicos y la misión de la entidad. Estamos comprometidos con el cumplimiento de los objetivos misionales, dedicando todas nuestras energías y capacidades como servidores públicos para contribuir al mejoramiento del bienestar de la comunidad.

Diligencia: Realizamos nuestras obligaciones y responsabilidades con interés, entusiasmo, prontitud y esfuerzo constante, asegurando al eficiencia y eficacia en nuestro trabajo.

Justicia: Actuamos con total imparcialidad, sin juicios de valor anticipados, prejuicios o desconfianza, garantizando siempre igualdad, rectitud, equidad y unidad.

Solidaridad: Nos apoyamos y coordinamos con otros actores sociales, públicos y privados, en la implementación de acciones, planes y programas que contribuyan a satisfacer las necesidades fundamentales de la población más vulnerable.”

1.2. Objetivos Estratégicos.

Los objetivos estratégicos, según la página web de la entidad, están orientados a dar cumplimiento de la visión en concordancia con la misión del Distrito de Cartagena de Indias, los cuales se detallan a continuación:

1. *“Garantizar la seguridad humana en sus diferentes aspectos en el Distrito de Cartagena de Indias, mediante la disminución de las tasas de homicidios, mortalidad materna e infantil, violencia de género, pobreza extrema e inseguridad alimentaria a través de la implementación de estrategias focalizadas y programas de apoyo integral para proteger la vida de todos los ciudadanos, durante el período de gobierno 2024-2027.*



2. *Dignificar la vida de los habitantes del Distrito de Cartagena de Indias, reducir la pobreza multidimensional, el déficit habitacional, y ampliar la cobertura del saneamiento básico, a través de la implementación de estrategias integrales focalizadas en el fortalecimiento de la infraestructura educativa, en el fomento de las condiciones habitacionales adecuada y en el acceso de calidad de los servicios públicos, garantizando una vida digna para toda la población, durante el período de gobierno 2024-2027.*
3. *Promover el desarrollo económico equitativo y sostenible en el Distrito de Cartagena de Indias, para lograr al reducción de la brecha laboral de género, la disminución de las tasas de desempleo juvenil, al reducción de la informalidad laboral, mediante la formulación y ejecución de políticas y estrategias, el fomento al emprendimiento, el fortalecimiento de la economía popular, la diversificación económica y la creación de empleos de calidad en la ciudad, mejorando las condiciones económicas de la población, durante el período de gobierno 2024- 2027.*
4. *Consolidar la conectividad y sostenibilidad del Distrito de Cartagena de Indias a través de la protección de los cuerpos de agua, el aumento del número de áreas protegidas, el incremento de la tasa de espacio público efectivo per cápita y la mejora de la infraestructura vial para apoyar el desarrollo urbano sostenible y promover una mayor conectividad, accesibilidad y proximidad entre los ciudadanos, durante el período 2024- 2027.*
5. *Fortalecer la relación del Estado con la ciudadanía cartagenera, incrementando los niveles de recaudo tributario y mejorando el índice de desempeño institucional, mediante la innovación pública, optimización y simplificación de procesos, la modernización administrativa y la eficiente participación ciudadana, garantizando una gobernanza eficiente, transparente y orientada al servicio de la ciudadanía, durante el período de gobierno 2024-2027”.*

1.3. Normatividad asociada

El marco legal asociado al Talento Humano de la entidad, es el que a continuación se relaciona:



Tabla 1. Marco Normativo Asociado al Talento Humano Institucional

TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
Constitución Política de la República de Colombia	Gaceta Constitucional número 114 de 4 de julio de 1991	Carta magna del Estado Colombiano	Asamblea Nacional Constituyente
Ley 70 de 1988	19 de diciembre de 1988	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público	Congreso de la República de Colombia
Ley 4 de 1992	18 de mayo de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.	Congreso de la República de Colombia
Ley 776 de 2002	17 de diciembre de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Congreso de la República de Colombia
Ley 100 de 1993	23 de diciembre de 1993	Se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
Ley 797 de 2003	29 de enero de 2003	Se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	Congreso de la República de Colombia
Ley 909 de 2004	23 septiembre de 2004	Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
Ley 244 de 2005	28 diciembre de 2005	Se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
Ley 995 de 2005	11 de noviembre de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1071 de 2006	31 de julio de 2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1010 de 2006	23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1093 de 2006	18 de septiembre de 2006	Por la cual se crean los literales e) y f) y un párrafo del numeral 2 del artículo 5o de la Ley 909 de 2004.	Congreso de la República de Colombia



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
Ley 1221 de 2008	16 de julio de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República de Colombia
Ley 1437 de 2011	18 de enero de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1438 de 2011	19 de enero de 2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1581 de 2012	18 de octubre de 2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1575 de 2012	22 de agosto de 2012	Se establece la Ley General de Bomberos de Colombia.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1562 de 2012	11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1635 de 2013	11 de junio de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1755 de 2015	30 de junio de 2015	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1821 de 2016	30 de diciembre de 2016	"Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas"	Congreso de la República de Colombia
Ley 1960 de 2019	27 de junio 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
Ley 1952 de 2019	28 de enero de 2019	Código General Disciplinario	Congreso de la República de Colombia
Ley 2013 de 2019	30 de diciembre 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.	Congreso de la República de Colombia
Ley 2039 de 2020	27 de julio de 2020	Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
Ley 2016 de 2020	27 de febrero 2020	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República de Colombia



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
Ley 2114 de 2021.	29 de julio de 2021	Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República de Colombia
Ley 2088 de 2021	12 de mayo de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
Ley 2294 de 2023	19 de mayo 2023	Por la cual se expedido el Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026 " Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA".	Congreso de la República de Colombia
Ley 2126 de 2021	2 de agosto de 2024	Por la cual se regula la creación y funcionamiento de las Comisarias de Familia	Congreso de la República de Colombia
Decreto Ley 1567 de 1998	10 de agosto de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Ley 785 de 2005	19 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 3135 de 1968	26 de diciembre de 1968	"Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales."	Presidente de la República de Colombia
Decreto Ley 1045 de 1978	7 de junio de 1978	"Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional."	Presidente de la República de Colombia
Decreto Ley 1042 de 1978	8 de junio de 1978	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".	Presidente de la República de Colombia
Decreto 614 de 1984	14 de marzo de 1984	"Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país."	Presidente de la República de Colombia
Decreto 1295 de 1994	24 de junio de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos profesionales	Presidente de la República de Colombia
Decreto 691 de 1994	29 de marzo de 1994	"Por el cual se incorporan los servidores públicos al sistema general de pensiones y se dictan otras disposiciones".	Presidente de la República de Colombia
Decreto 1919 de 2001	27 de agosto de 2002	"Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial."	Presidente de la República de Colombia
Decreto 404 de 2006	8 de febrero de 2006	"Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional." Regula el reconocimiento propicias de	Presidente de la República de Colombia



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
		vacaciones, bonificación por recreación y primas de vacaciones.	
Decreto 019 de 2012	10 de enero de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 2351 de 2014	20 de noviembre de 2014	Por el cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial.	Presidente de la República de Colombia
Decreto 2418 de 2015,	11 de diciembre de 2015	Por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial	Presidente de la República de Colombia
Decreto 1083 de 2015	26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Presidente de la República de Colombia
Decreto 1072 de 2015	26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidente de la República de Colombia
Decreto 2011 de 2017	30 de noviembre 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	Congreso de la República de Colombia
Decreto 815 de 2018	8 de mayo 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	Presidente de la República de Colombia
Decreto 1562 de 2019	30 de agosto de 2019	Por el cual se adicionan tres párrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías.	Presidente de la República de Colombia
Decreto 1800 de 2019	7 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	Presidente de la República de Colombia
Decreto 2106 de 2019	22 de noviembre de 2019	"Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública"	Presidente de la República de Colombia
Decreto 2365 de 2019	26 de diciembre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público	Presidente de la República de Colombia
Decreto 455 de 2020	21 de marzo de 2020	"Por el cual se adiciona el Capítulo 3 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 la paridad en los empleos de nivel directivo"	Presidente de la República de Colombia
Decreto 498 de 2020	30 de marzo de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Presidente de la República de Colombia



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
Decreto 989 de 2020	9 de julio de 2020	"Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"	Presidente de la República de Colombia
Decreto 400 de 2021	13 abril de 2021	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos	Presidente de la República de Colombia
Decreto 952 de 2021	19 de agosto de 2021	«Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público»	Presidente de la República de Colombia
Decreto 1227 de 2022	18 de julio de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo	Presidente de la República de Colombia
DECRETO 896 DE 2023	2 de junio de 2023	Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.	Departamento Administrativo de la Función Pública
DECRETO 908 DE 2023	3 de junio de 2023	Por el cual se fijan las escalas de viáticos.	Departamento Administrativo de la Función Pública
ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DE 2018	10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC
Acuerdo Distrital 009 de 2011	26 julio de 2011	Se adopta la escala de remuneración de las diferentes categorías de empleos, para las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. y C	Concejo Distrital de Cartagena
Acuerdo Distrital 007 de 2017	2017	Se ajuste la categoría del empleo de Agente de Tránsito, quien pasó de hacer parte del nivel asistencial a integrar el nivel técnico, dentro de la jerarquía establecida para los empleos públicos fijada por el Decreto Ley 785 de 2005. También se creó la categoría de empleo de Técnico Operativo de Tránsito Código 339 Grado 21.	Concejo Distrital de Cartagena
Acuerdo Distrital 050 de 2020	30 de diciembre de 2020	Facultó al Alcalde Mayor de Cartagena para modificar la escala salarial contenida en el Acuerdo 009 de 2011, en lo que se refiere a los empleos que integran el nivel directivo de la Planta de Cargos de la entidad, en el sentido de suprimir los gastos de representación	Concejo Distrital de Cartagena



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
Decreto 1657 del 2020 (Modifica Acuerdo 009 de 2011)	31 de diciembre de 2020	Integra el Acuerdo 009 de 2011- Expedido en ejercicio de competencias delegadas al Alcalde Mayor de Cartagena por parte del Concejo Distrital de Cartagena . Se suprimen los gastos de representación y fijar su escala de remuneración de los empleos del nivel directivo.	Concejo Distrital de Cartagena
Acuerdo Distrital No 79 de 2021	2 diciembre de 2021	Deroga el Acuerdo 024 de 1994 y el artículo 11 del Acuerdo No 009 de julio 26 de 2011 que establecida la Bonificación por Servicios Prestados del orden territorial y permite el Pago de la Prima de Servicios	Concejo Distrital de Cartagena
Acuerdo 121 de 2023	2 mayo de 2023	Se adopta la justicia familiar creada mediante la ley 2126 de 2021	Concejo Distrital de Cartagena
Acuerdo Laboral Colectivo 2013	18 de junio de 2013	Acuerdo Laboral Colectivo celebrado entre la Alcaldía Mayor de Cartagena y las organizaciones sindicales de empleados públicos vigencia 2013	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Acuerdo Laboral Colectivo 2014-2015	13 de junio de 2014	Acuerdo Laboral Colectivo celebrado entre la Alcaldía Mayor de Cartagena y las organizaciones sindicales de empleados públicos vigencia 2014 - 2015	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Acuerdo Laboral Colectivo 2016	3 de junio de 2016	Acuerdo Laboral Colectivo celebrado entre la Alcaldía Mayor de Cartagena y las organizaciones sindicales de empleados públicos vigencia 2016	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Acuerdo Laboral Colectivo 2017-2018	22 de septiembre de 2017	Acuerdo Laboral Colectivo celebrado entre la Alcaldía Mayor de Cartagena y las organizaciones sindicales de empleados públicos vigencia 2017-2018	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución No 5585 de 2019	17 de julio de 2019	Adopción Acuerdo Laboral 2019	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución 5410 de 2020	2 de diciembre de 2020	Adopción Acuerdo Laboral 2020	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución 5466 de 2021	30 de septiembre de 2021	Adopción Acuerdo Laboral 2021	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución No 4950 de 2022	11 de agosto de 2022	Adopción Acuerdo Laboral 2022	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución 5490 de 2023	19 de julio de 2023	Adopción Acuerdo Colectivo 2023	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Decreto 0304 de 2003	19 de mayo de 2003	Se establece la estructura general de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias , los objetivos y las funciones de las dependencias	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Decreto 1580 de 2013	19 de diciembre de 2013	Se modifica el horario laboral de la entidad establecido en el Decreto 1385 de 2013	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Decreto 0224 de 2016	11 de febrero de 2016	Delegación de algunas funciones en materia de administración de personal al Director Administrativo de Talento Humano	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
Decreto 178 de 2021	16 de febrero de 2021	Se modifica el artículo 3 del Decreto 0224 de 2016.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Decreto 0738 de 2022	16 de mayo 2022	Reglamento, tramite y otorgamiento de permisos sindicales	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Decreto 0961 de 2023	5 de julio de 2023	Se actualiza la planta de cargos adicionando el empleo de guardián de rescate acuático.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Decreto 1478 de 2022	24 de octubre de 2022	Reglamentación de la vinculación formativa de practicantes.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Decreto 0806 de 2023	8 de junio de 2023	Se fija el incremento salarial de la vigencia 2023	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
ANEXO DECRETO MANUAL DE FUNCIONES - DECRETO 812 DE 2023	9 de junio de 2023	Compila, modifica y actualiza el Manual de Funciones de la entidad	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Decreto 812 de 2023			
Decreto 0860 de 2023	21 de junio de 2023	Adiciona y actualiza parcialmente la planta de cargos de la entidad.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Decreto 0866 de 2023	21 de junio de 2023	Adiciona el Manual de Funciones de la entidad	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución 7335 de 2021	15 de diciembre de 2021	Reglamentación del trámite de viáticos, gastos de viaje y desplazamientos.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución No 6156 de 2022	12 octubre de 2022	Reglamentación para el reconocimiento de estímulos e incentivos de bienestar social.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución No 8291 de 2022	22 de diciembre de 2022	Se dictan disposiciones para la implementación de una prueba piloto de teletrabajo	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución No 3843 de 2022	23 junio de 2022	Se establecen horarios flexibles para los servidores públicos	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución No 5556 de 2022	13 de septiembre de 2022	Definición de los empleos de gerencia pública, adopción de los Acuerdos de Gestión	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
Resolución No 5122 de 2022	24 de agosto de 2022	Conformación de la Comisión de Personal 2022-2024	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución No 7985 de 2022	16 de diciembre de 2022	Se delegan funciones relativas al otorgamiento de beneficios laborales contenidos en Acuerdos Colectivos	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución 6622 de 2022	28 de octubre de 2022	Por la cual se actualiza la resolución No. 2710 de 2021 que adopto el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST y las políticas que lo componen en la alcaldía mayor de Cartagena	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución 6368 de 2023	4 de septiembre de 2023	Se adopta el procedimiento para la habilitación del trabajo en casa y se delegan unas funciones	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución 5787 de 2023	2 de agosto de 2023	Se dictan disposiciones para la adopción e implementación de teletrabajo suplementario.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
Resolución No 3657 de 2023	17 de mayo de 2023	Se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
CIRCULAR AMC-CIR-000114-2023-	15 de junio de 2023	Se establecen directrices para las declaraciones de bienes y rentas, conflictos de intereses.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
MEDIDA CORRECTIVA 20 DE SEPTIEMBRE DE 2023.pdf	20 de septiembre de 2023	Imposición de medida correctiva para garantizar la correcta aplicación de las normas de carrera administrativa	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
DECRETO N°0601 DE 18 DE ABRIL DE 2024.pdf	18 de abril de 2024	Se actualiza y adiciona el decreto 0812 de 09 de junio de 2023 contentivo del manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de cargos de la alcaldía mayor de Cartagena de Indias, adicionado mediante decreto 0866 de 21 de junio de 2023	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
DECRETO N° 0553	12 de abril de 2024	Se implementa la ley 2126 de 2021, modificada por la ley 2294 de 2023, en lo referente al fortalecimiento de la misión de las comisarías de familia en el distrito de Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
DECRETO N° 0578 DE 16 DE ABRIL DE 2024.pdf	16 de abril de 2024	Se adiciona y actualiza parcialmente la planta de empleos de la alcaldía mayor de Cartagena de Indias, adoptada con decreto 1473 del 24 de octubre de 2022 y actualizada mediante decreto 0860 del 21 de junio de 2023	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
DECRETO N°0406 DE 14 DE MARZO DE 2024.pdf	14 de marzo de 2024	Se crea la secretaría de turismo de la alcaldía mayor de Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
DECRETO N°0577 DE 16 DE ABRIL DE 2024.pdf	16 de abril de 2024	Se implementa la vinculación formativa de practicantes laborales en la alcaldía de Cartagena y se dictan otras disposiciones	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
CONCEPTO 20243000382391.pdf	04 de junio de 2024	concepto de función pública sobre incentivos a provisionales	Departamento Administrativo de la Función Pública



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
DECRETO N°0740 17 DE MAYO DE 2024.pdf	17 de mayo de 2024	se fija el incremento salarial para los empleados públicos del sector central de la administración distrital de Cartagena de Indias, vigencia fiscal 2024 y se dictan otras disposiciones	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO MOU TRASO- ALCALDÍA DE CARTAGENA.pdf	04 de Abril del 2024	Aplicativo MI PRIMERA CHAMBA	Trazo Colectivo de Transformación Social y la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias
GADAT02-M001 MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES V6 (1).pdf	18 de abril de 2024	Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales	Dirección Administrativa de Talento Humano
PLAN DE DESARROLLO 2024 - 2027.pdf	29 de febrero de 2024	Plan de Desarrollo 2024 - 2027	Alcaldía Mayor de Cartagena
CIRCULAR AMC-MEM-000281-2024 + ANEXO (2).pdf	26 de febrero de 2024	Lineamientos para la adopción de medidas afirmativas respecto de las personas que ocupan empleos de carrera administrativa en provisionalidad, en la planta de cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, y que gocen de estabilidad laboral reforzada de cara a la aplicación y ejecución de las listas de elegibles expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el marco del proceso de selección de entidades del orden territorial	Dirección Administrativa de Talento Humano

1.4. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano.

En la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., la responsabilidad de la Gestión del Talento Humano está asignada a la Dirección Administrativa de Talento Humano. Y, conforme el Manual de Procedimiento de dicha área funcional, su objetivo es el siguiente:

“El propósito de la Dirección Administrativa de Talento Humano es gestionar adecuadamente el talento humano del distrito de Cartagena a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos”.¹

¹ Manual de Procedimientos de Talento Humano, Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. Cartagena de Indias D.T. y C., Colombia, noviembre de 2023.



Según el Modelo de Operación por Procesos – MOP de la Alcaldía de Cartagena de Indias, el Talento Humano se tipifica como un proceso de apoyo que se encuentra enmarcado en el macroproceso de Gestión Administrativa; consta de seis (6) subprocesos (Planeación Estratégica del Talento Humano, Administración del Talento Humano, Desarrollo y Crecimiento del Talento Humano, Gestión del Conocimiento, Retiro del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo) y, como proceso, tiene el siguiente objetivo:

“Gestionar el 100% del talento humano competente y comprometido de manera permanente, a través de una adecuada planeación, vinculación, remuneración, bienestar, gestión de competencias, conocimientos y seguridad en el trabajo, con el fin de contribuir a garantizar la eficiencia de la administración pública al interior de la entidad”.

Los subprocesos del proceso de Talento Humano, a su vez se encuentran conformados por procedimientos, conforme a la siguiente estructuración:

- **Subproceso de Planeación Estratégica del Talento Humano**
- **Subproceso de Administración del Talento Humano**
 - Procedimiento organización de historias laborales
 - Procedimiento de vinculación - nombramiento provisional
 - Procedimiento vinculación encargo
 - Procedimiento nombramiento en empleos de libre nombramiento y remoción
 - Procedimiento autorización comisión de servicio y pago de viáticos
 - Procedimiento vacaciones
- **Subproceso de Crecimiento y Desarrollo del Talento Humano**
 - Procedimiento de gestión de bienestar social e incentivos
- **Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo**
 - Procedimiento de comunicación en seguridad y salud en el trabajo
 - Procedimiento de elementos de protección personal
 - Procedimiento para la constitución y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
 - Procedimiento de gestión del cambio
 - Procedimiento para la constitución y funcionamiento del comité de convivencia laboral
 - Procedimiento de identificación de peligros, evaluación, valoración y control de riesgos
 - Procedimiento de inspecciones de seguridad y salud en el trabajo



- Procedimiento de reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Auditoría interna Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Procedimiento acciones correctivas, preventivas y de mejora del SGSST
- **Subproceso de Gestión del Conocimiento**
- **Subproceso de Retiro del Talento Humano**
 - Procedimiento retiro del talento humano



2. INFORMACION DE BASE

El Proceso de Gestión del Talento Humano en la Alcaldía de Cartagena de Indias, tiene las características descritas en los siguientes acápite:

2.1. Planta de personal actual

La planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias está conformada por Mil Doscientos Veintiún (1221) empleos, los cuales se precisan en la siguiente tabla:

Tabla 2. Planta de Personal Actual

Despacho del Alcalde					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
1	Alcalde	5	63	Elección Popular	Directivo
6	Asesor	105	59	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
16	Asesor	105	47	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
1	Técnico Operativo	314	15	Libre Nombramiento y Remoción	Técnico
1	Secretario Ejecutiva Despacho del Alcalde	438	23	Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial
2	Secretario	440	13	Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial
Subtotal empleos del Despacho del alcalde: 27					

Planta Global					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
3	Alcalde Local	030	51	Periodo Fijo	Directivo
8	Secretario De Despacho	020	61	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
3	Director De Departamento Administrativo	055	61	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Jefe De Oficina	006	55	Periodo Fijo	Directivo
2	Jefe De Oficina	006	55	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
3	Director Administrativo	009	57	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
14	Director Administrativo, Financiero, Técnico U Operativo	009	53	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Director De Escuela	028	57	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Gerente	039	53	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
5	Subdirector Administrativo, Financiero, Técnico U Operativo	068	51	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo



Planta Global					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
3	Subdirector De Departamento Administrativo	076	53	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Subdirector De Departamento Administrativo	076	57	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Tesorero	091	61	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
2	Jefe Oficina Asesora	115	55	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
2	Jefe Oficina Asesora	115	59	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
1	Asesor	105	59	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
3	Asesor	105	55	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
14	Asesor	105	47	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
9	Comisario De Familia	202	45	Carrera Administrativa	Profesional
1	Comandante De Bomberos	203	49	Carrera Administrativa	Profesional
12	Líder De Programa	206	37	Carrera Administrativa	Profesional
38	Profesional Universitario	219	29	Carrera Administrativa	Profesional
20	Profesional Universitario	219	31	Carrera Administrativa	Profesional
48	Profesional Universitario	219	33	Carrera Administrativa	Profesional
76	Profesional Universitario	219	35	Carrera Administrativa	Profesional
16	Profesional Universitario	219	37	Carrera Administrativa	Profesional
68	Profesional Especializado	222	41	Carrera Administrativa	Profesional
8	Profesional Especializado	222	43	Carrera Administrativa	Profesional
22	Profesional Especializado	222	45	Carrera Administrativa	Profesional
27	Inspector De Policía Urbano	233	43	Carrera Administrativa	Profesional
19	Profesional Universitario Área De La Salud	237	35	Carrera Administrativa	Profesional
9	Profesional Especializado Área De La Salud	242	41	Carrera Administrativa	Profesional
4	Profesional Especializado Área De La Salud	242	43	Carrera Administrativa	Profesional
3	Profesional Especializado Área De La Salud	242	45	Carrera Administrativa	Profesional
1	Director De Cárcel	260	49	Libre Nombramiento Y Remoción	Profesional
15	Inspector De Policía Rural	306	35	Carrera Administrativa	Profesional
53	Técnico Operativo	314	15	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Operativo	314	17	Carrera Administrativa	Técnico
40	Técnico Operativo	314	21	Carrera Administrativa	Técnico



Planta Global					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
30	Técnico Operativo	314	25	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Operativo	314	27	Carrera Administrativa	Técnico
3	Técnico Operativo	314	35	Carrera Administrativa	Técnico
31	Técnico Área Salud	323	21	Carrera Administrativa	Técnico
62	Técnico Operativo De Tránsito	339	21	Carrera Administrativa	Técnico
101	Agente De Tránsito	340	17	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Administrativo	367	17	Carrera Administrativa	Técnico
5	Técnico Administrativo	367	21	Carrera Administrativa	Técnico
2	Técnico Administrativo	367	25	Carrera Administrativa	Técnico
39	Auxiliar Administrativo	407	3	Carrera Administrativa	Asistencial
2	Auxiliar Administrativo	407	7	Carrera Administrativa	Asistencial
9	Auxiliar Administrativo	407	13	Carrera Administrativa	Asistencial
1	Auxiliar Área Salud	412	7	Carrera Administrativa	Asistencial
5	Auxiliar Área Salud	412	9	Carrera Administrativa	Asistencial
15	Cabo De Bomberos	413	7	Carrera Administrativa	Asistencial
6	Sargento De Bomberos	417	11	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Teniente De Bomberos	419	19	Carrera Administrativa	Asistencial
19	Secretaria Ejecutiva	425	23	Carrera Administrativa	Asistencial
38	Secretaria	440	3	Carrera Administrativa	Asistencial
3	Secretaria	440	7	Carrera Administrativa	Asistencial
35	Secretaria	440	13	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Auxiliar De Servicios Generales	470	1	Carrera Administrativa	Asistencial
51	Ayudante	472	1	Carrera Administrativa	Asistencial
68	Bombero	475	5	Carrera Administrativa	Asistencial
6	Celador	477	1	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Conductor	480	21	Carrera Administrativa	Asistencial
26	Guardian	485	1	Carrera Administrativa	Asistencial
63	Guardian	485	1	Carrera Administrativa	Asistencial
2	Operario	487	1	Carrera Administrativa	Asistencial
Subtotal empleos de la planta global: 1194					
TOTAL, EMPLEOS DE LA ENTIDAD: 1221					

Fuente: Decreto 0578 del 16 de abril de 2024.



2.2. Recursos requeridos

Los Mil Doscientos Veintiún (1221) empleos de la Planta de Personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias, según lo estimado, para la actual vigencia, tiene un costo para la vigencia 2025 estimado en \$ 232.053.948.238

2.3. Características del Talento Humano

Según el nivel jerárquico de los empleos de la Alcaldía de Cartagena de Indias, la distribución de la planta de personal, es la siguiente:

Tabla 3. Distribución de la Planta de Persona por nivel jerárquico

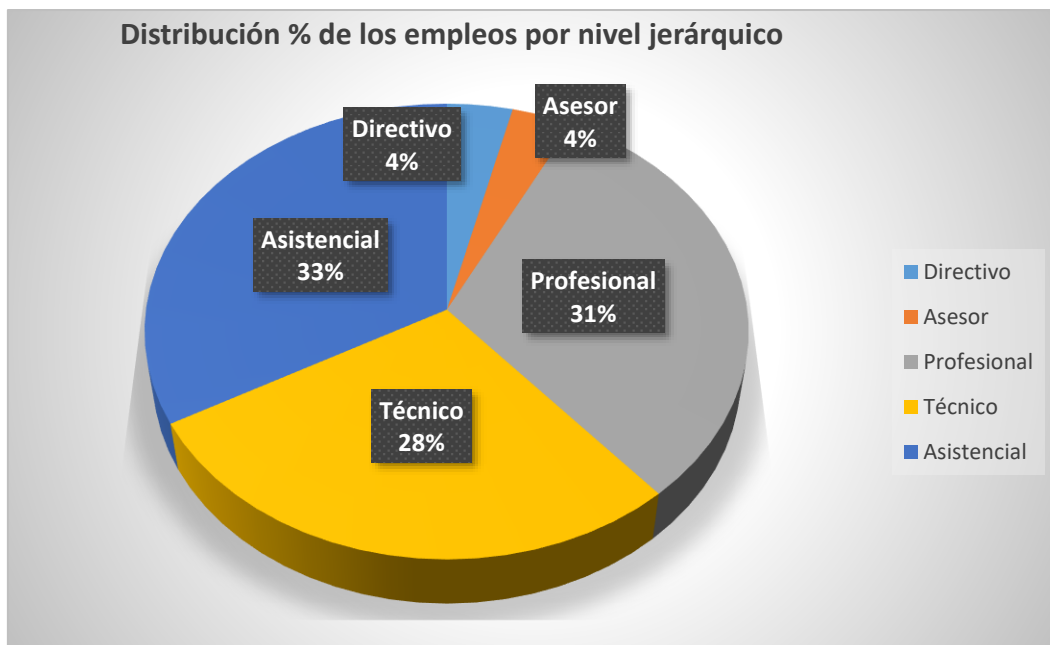
Nivel jerárquico	No. de cargos	Representación %
Directivo	47	3,85 %
Asesor	44	3,60 %
Profesional	381	31,20 %
Técnico	346	28,34 %
Asistencial	403	33,01 %
Total	1221	100,00 %

Fuente: Equipo de trabajo Gestión de personal

En la Alcaldía de Cartagena de Indias D. T. y C., ha sido una constante que los empleos de la planta de personal se concentren en los niveles jerárquicos inferiores (Técnico y Asistencial), los cuales suman en total Setecientos Cuarenta y Nueve (749) y representan el 61,35 % del total de los cargos.



Gráfica 1. Distribución porcentual de los niveles jerárquicos de empleos



Fuente: Equipo de trabajo Gestión de personal

La Planta de Personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., de acuerdo a su tipo de vinculación, se distribuyen de la siguiente forma:

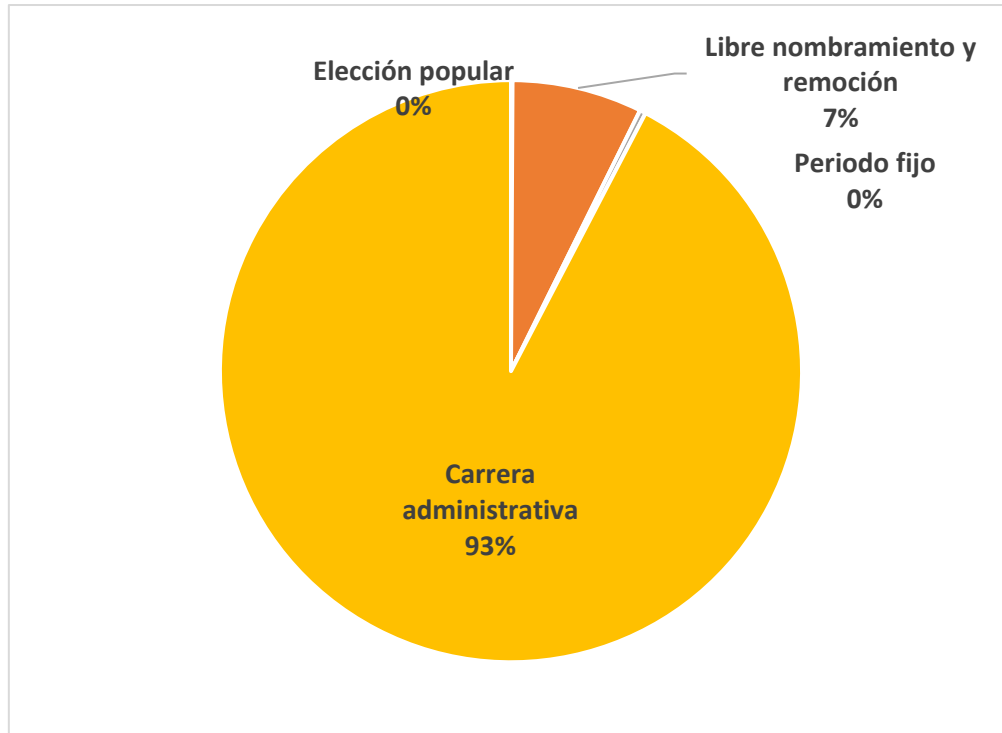
Tabla 4. Distribución de los empleos según su tipo de vinculación

Nivel jerárquico	No. Total, de cargos
Directivo	47
Asesor	44
Profesional	381
Técnico	346
Asistencial	403
TOTAL	1221

Fuente: Equipo de trabajo Gestión de personal.



Gráfica 2. Representación porcentual de los empleos según su tipo de vinculación



Fuente: Equipo de trabajo Gestión de personal.

2.4. Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.

La Alcaldía del Distrito de Cartagena de Indias, mediante Decreto Distrital No. 0812 del 9 de junio de 2023, compiló, actualizó y ajustó el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFCL para los empleos que conforman su planta de personal, fijada mediante Decreto 1473 del 24 de octubre de 2022. En la vigencia 2024, mediante Decreto No. 0601 del 18 de abril de 2024, se actualiza y realiza una adición al Decreto 0812 de 09 de junio de 2023.

Mediante el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFCL, se pretende que, el ejercicio de la función pública en la Alcaldía Mayor del Distrito de Cartagena de Indias disponga de un instrumento compilado, actualizado, construido en lenguaje claro y accesible a los servidores públicos, autoridades públicas y ciudadanía en general, del que se garantice su integridad acorde con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y enmarcado en los lineamientos de la política de talento humano; en el que, las actualizaciones o ajustes que se le realicen, se integran en versiones que permitan la trazabilidad de las mismas.

El Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFCL de la Alcaldía Mayor del Distrito de Cartagena de Indias, fue formulado conforme a los lineamientos señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública-



DAFP, contemplados en la “**Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales**”, Versión 2 de abril de 2018. Es por ello que, las fichas de empleo identifican y ubican los cargos, al describir la nomenclatura de los mismos (nivel jerárquico, denominación, código y grado), señala el número de cargos existentes por cada empleo, los ubica en las dependencias correspondientes y señala a su jefe inmediato; identifican el área funcional; describen el contenido funcional de los empleos, especificando el propósito principal y la descripción de las funciones esenciales; describe los conocimientos básicos o esenciales; precisa las competencias comportamentales y, finalmente, fija los requisitos de formación académica y experiencia de los empleos.

Cabe precisar que, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFCL de la Alcaldía Mayor del Distrito de Cartagena de Indias, está acorde en las normas legales que regulan la materia; en especial, al artículo 122 constitucional, a lo señalado en el Decreto 785 de 2005 y a lo contemplado en Título 2 del Decreto 1083 de 2015.

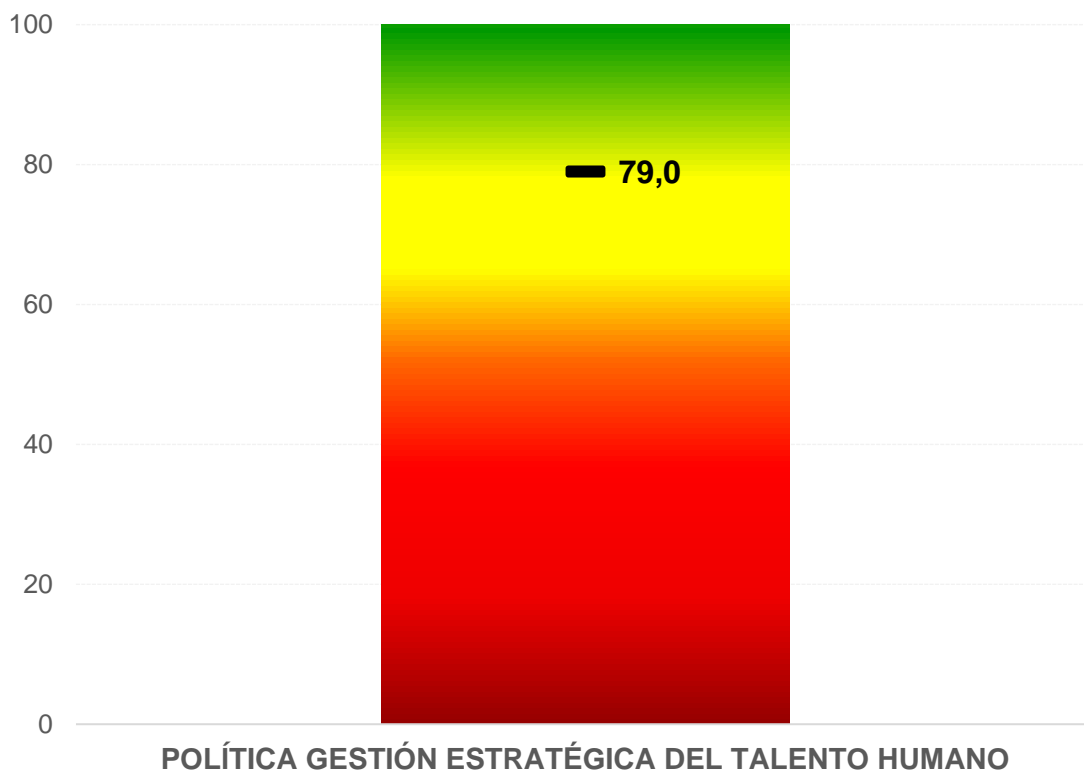


3. DIAGNOSTICO

3.1. Autodiagnóstico de la GETH

A continuación, se presentan los resultados de la herramienta de autodiagnóstico del MIPG, la cual permitió a la entidad desarrollar su propio ejercicio de valoración del estado de la dimensión de talento humano, específicamente, la de la política de gestión y desempeño de que lleva su misma denominación; y cuyos resultados se presentan a continuación:

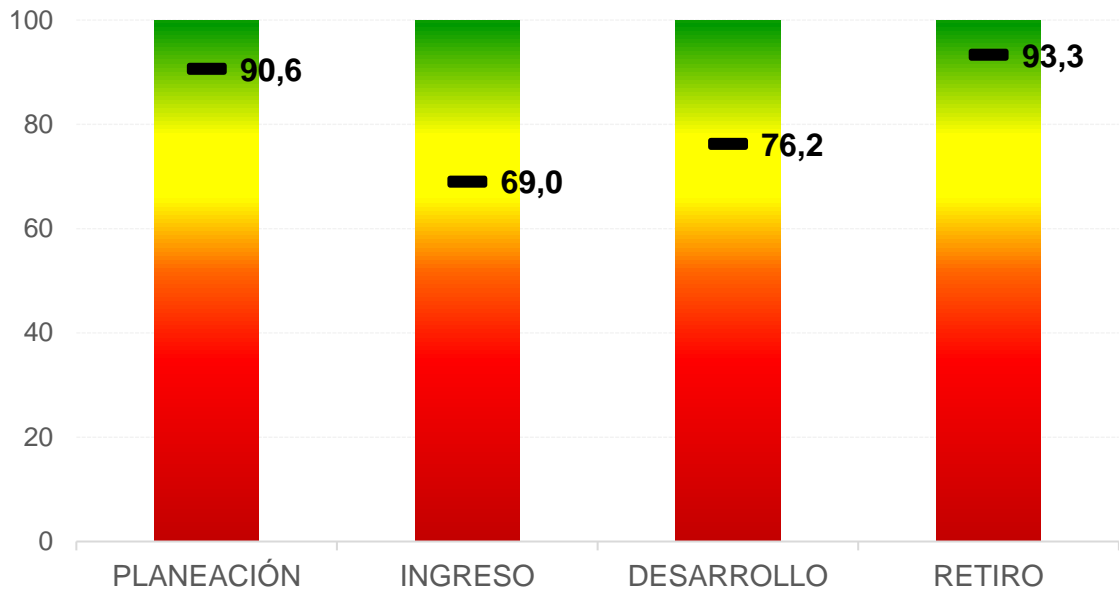
Gráfica 3. Resultados del Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano

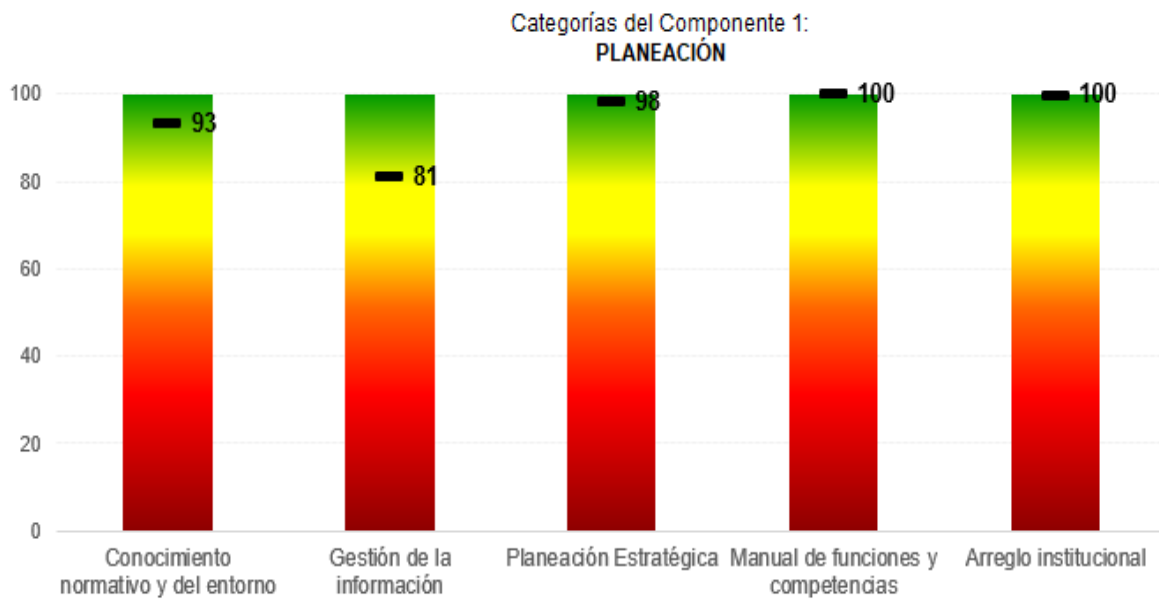


Gráfica 4. Calificación por componentes

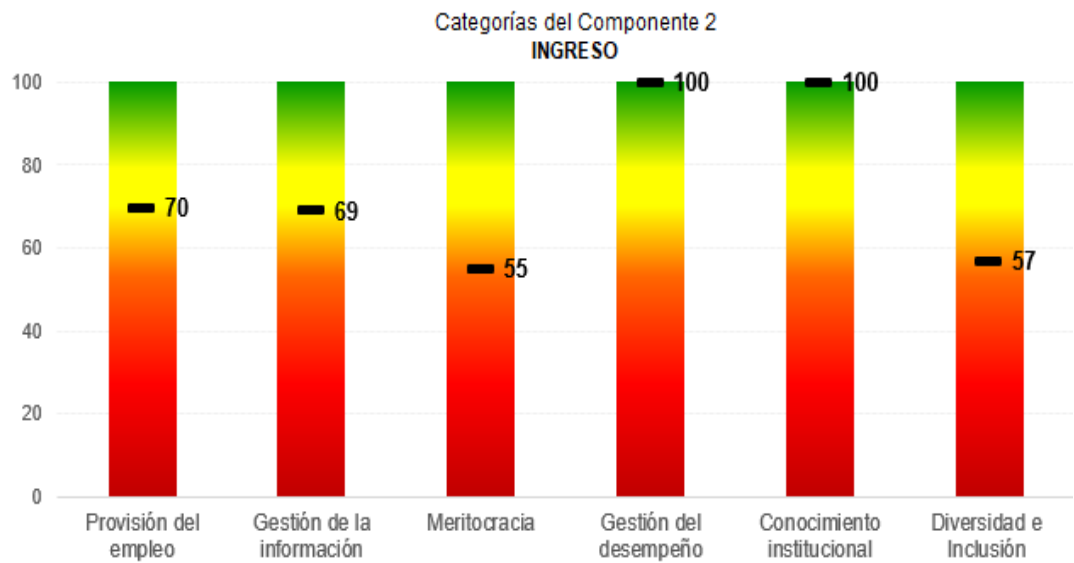


Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano

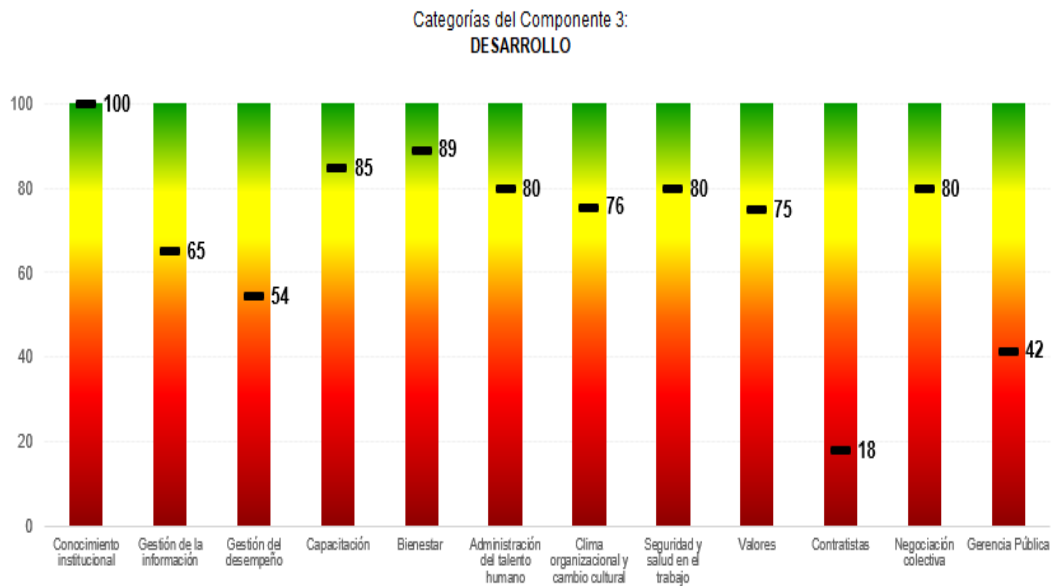
Gráfica 5. Calificación por categorías



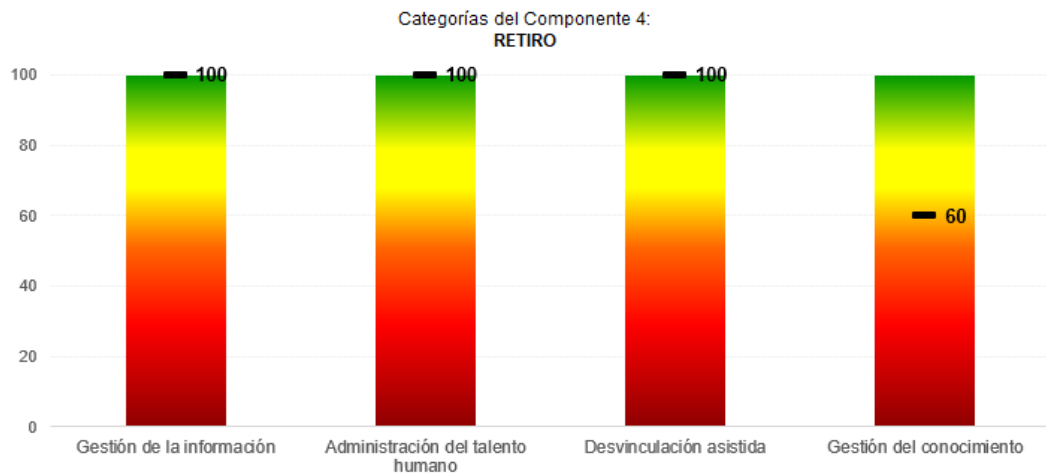
Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano



Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano



Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano



Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano

3.2. Rutas de Creación de valor

Al respecto de la Rutas de Creación de Valor, el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, ha manifestado:

*“La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano”.*²

Imagen 1. Rutas de valor

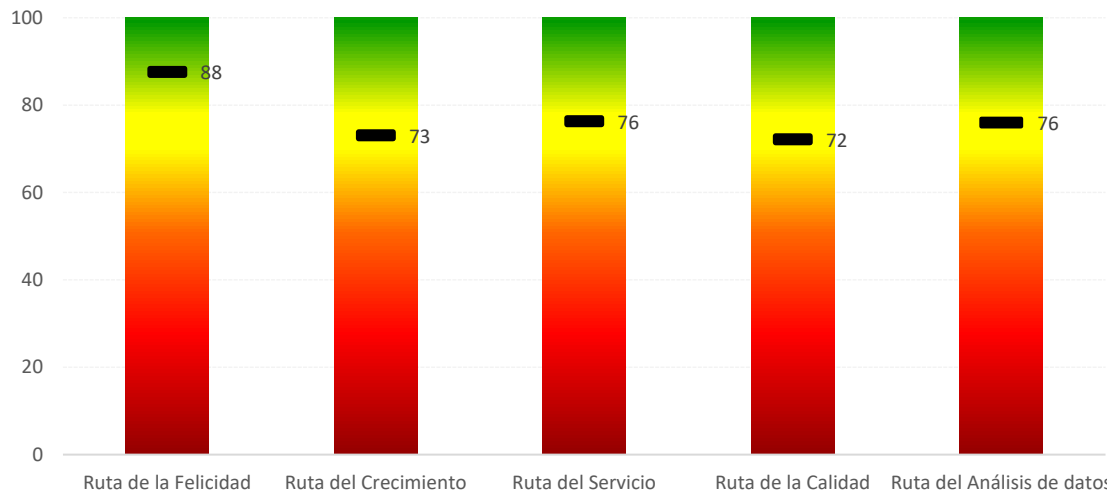


Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf>

² <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf>

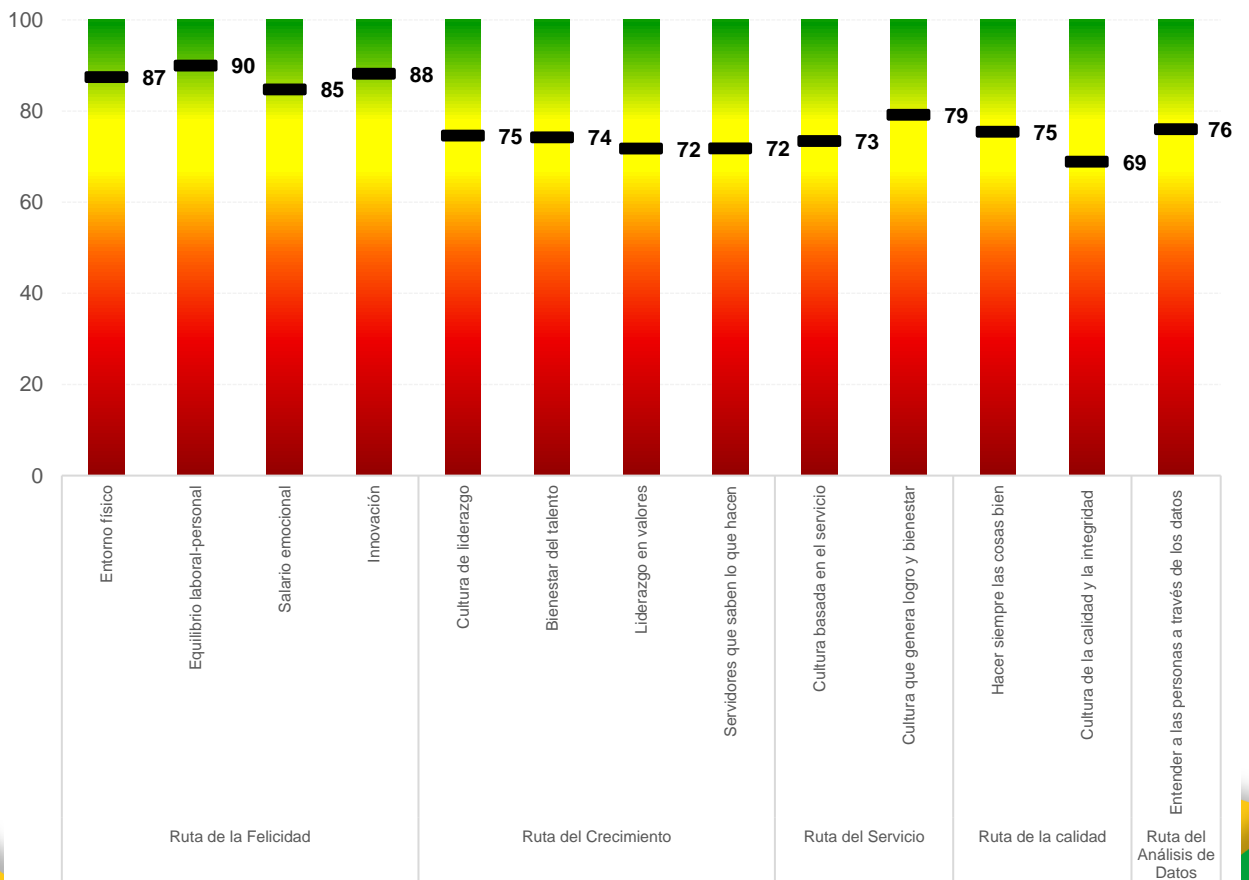


Gráfica 6. Calificación por Rutas de Creación del Valor



Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano

Gráfica 7. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor



Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano



Tabla 5. Resultados Rutas de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	88	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85
		- Ruta para generar innovación con pasión	88
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	73	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	75
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	74
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	72
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	72
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	76	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	73
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	75
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	69
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	76	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76

Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano

3.3. Necesidades de bienestar e incentivos

La Dirección Administrativa de Talento Humano desarrollará diferentes estrategias para la vigencia 2025 que le permitan acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que componen la Entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, grupal o familiar.

Para el diseño del programa se han tenido en cuenta los ejes fundamentales definidos por Función Pública dentro de la guía Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de Función Pública:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Diversidad e inclusión
- Identidad y vocación por el servicio público
- Convivencia social
- Alianzas interinstitucionales

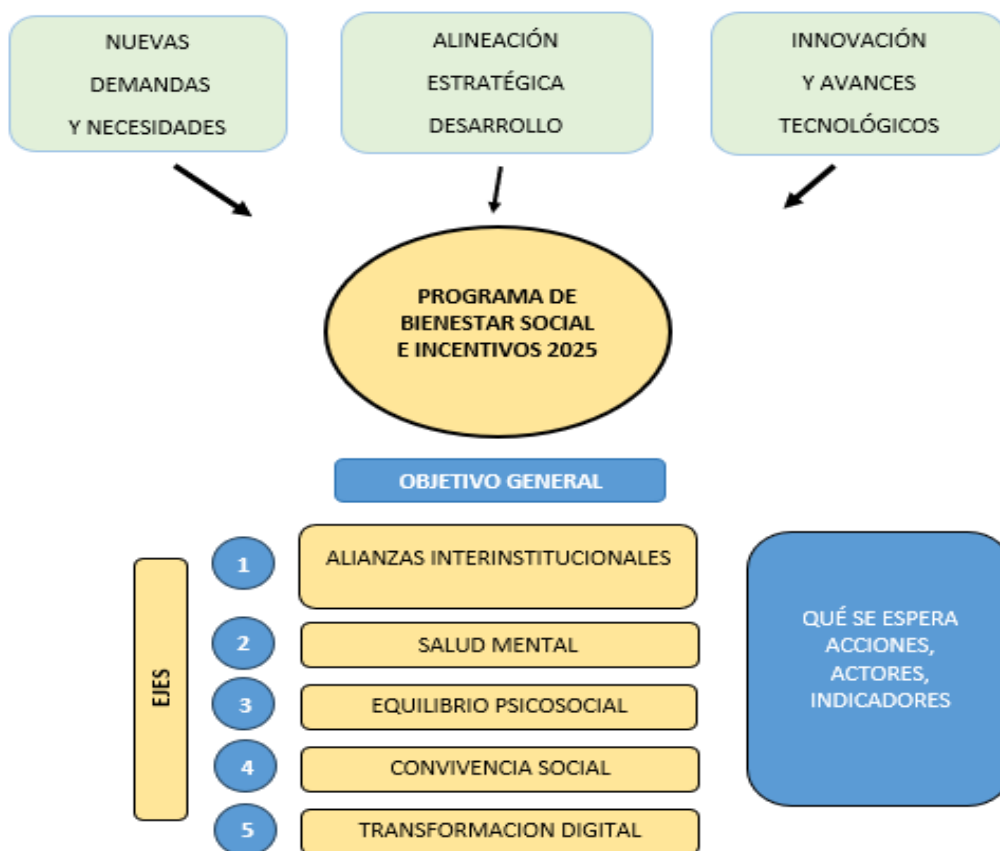


- Transformación Digital

Estas actividades, además buscan desarrollar entre los Servidores Públicos competencias comportamentales que impulsen el Trabajo en equipo, los programas de transparencia e integridad y el desarrollo de las políticas de Talento Humano.

Dentro del marco de definición del Plan se tuvieron en cuenta los siguientes temas:

Imagen 2. Temáticas del Plan de Incentivos 2025



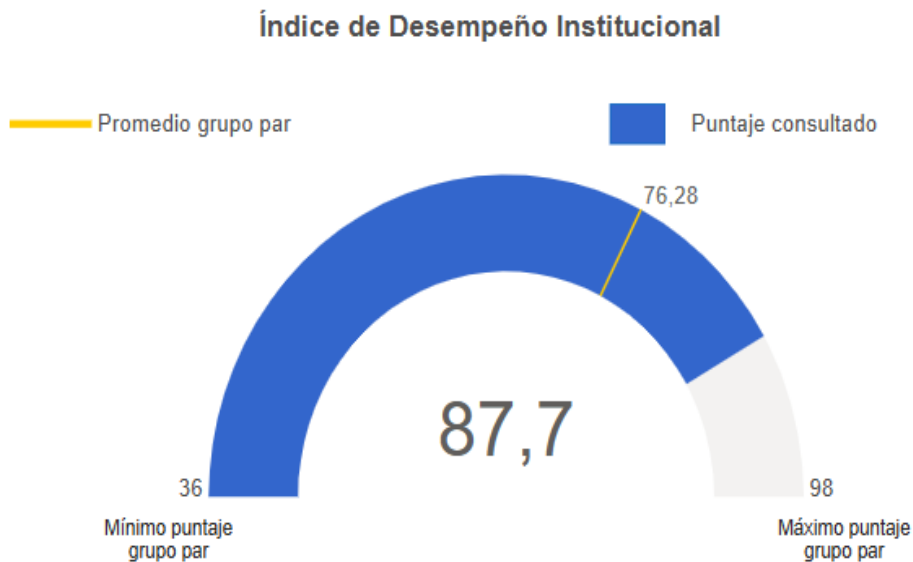
Fuente: Plan Institucional de Incentivos 2025 de la Alcaldía de Cartagena de Indias

3.4. Resultados del Desempeño Institucional

Según los resultados de la Medición de Desempeño Institucional, llevada a cabo a la vigencia 2023, a través del FURAG, en el año 2023, la Alcaldía de Cartagena de Indias obtuvo el siguiente resultado:



Gráfica 8. Resultados Generales de la MDI de la Alcaldía de Cartagena de Indias



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Fuente: Resultados de Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2023, MIPG, DAFP.

Dentro de la implementación y desarrollo del MIPG, en la MDI llevada a cabo a través del FURAG, a la vigencia 2023, la Dimensión de Talento Humano, obtuvo el siguiente resultado:

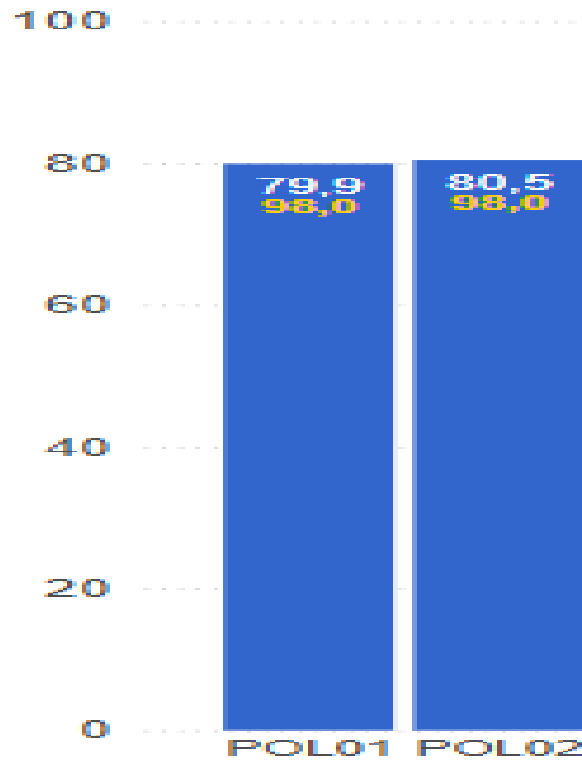
Gráfica 9. Índice de la Dimensión de Talento Humano



Fuente: Resultados de Desempeño Institucional Territorio, vigencia 20023 MIPG, DAFP.



Gráfica 10. Índice de las políticas de Gestión y Desempeño de la Dimensión de Talento Humano



POL01: Gestión estratégica del talento humano

POL02: Integridad

Fuente: Resultados de Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2023, MIPG, DAFP.



4. DEFINICION DE ESTRATEGIA

4.1. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C. ; servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique, de acuerdo con la normatividad establecida.

4.2. Objetivos del Plan Estratégico

4.2.1. Objetivo General

Desarrollar el Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C, mediante la implementación de políticas, planes, programas y/o proyectos; con el fin de contribuir a la idoneidad e integralidad de los servidores públicos, en el ciclo de vida laboral; fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del teletrabajo y la presencialidad, en concordancia con la estrategia institucional.

4.2.2. Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno 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 dependencias.

- Adelantar el concurso para la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

4.3. Prioridades identificadas en el autodiagnóstico-Matriz GETH

A partir de los resultados arrojados por el autodiagnóstico, se han priorizado las rutas con los puntajes más bajos. Siendo estas las siguientes, conforme al orden establecido:

- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad (69)
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores (72)
- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen (72)
- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio (73)
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro (74)
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento (75)
- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” (75)
- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos (76)
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar (79)

4.4. Política de Integridad

Con miras a lograr la implantación efectiva de la política de integridad, se formulará un Plan de Trabajo, tendiente a afianzar el conocimiento y práctica de los valores de código de integridad, así como los conflictos de intereses; al interior de la entidad, para la vigencia 2024; para lo cual, se contemplarán actividades lúdicas, recreativas e innovadoras que permitan una mayor apropiación de los valores adoptados por la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., por parte de todas las personas vinculadas con la entidad. Por otro lado, este componente se incluirá dentro de las capacitaciones de inducción y reinducción a los servidores.



4.5. Estrategias a implementar

Dentro de las estrategias a implementar, se han contemplado las acciones resultantes del autodiagnóstico de la GETH con las rutas de creación de valor.

Tabla 6. Acciones del Plan de Acción del autodiagnóstico de la Política de GETH

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
<u>Pasos</u>			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Realizar las capacitaciones correspondientes, con miras a que se formulen los acuerdos de gestión y se implementen; conforme a las normas vigentes sobre la materia.	17/12/2024 al 28/03/2025	
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores				
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad				
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Transformación digital	Diseñar o adquirir las herramientas de gestión del talento, para disponer de las plataformas tecnológicas que permitan contar con la información digitalizada y en tiempo real, sobre las historias laborales de los servidores públicos y su caracterización.	17/12/2024 al 28/03/2026	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores					
4		En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Creación de Valor Público	Desarrollar las acciones tendientes a que los servidores públicos de la entidad, mejoren la calidad en la prestación del	18/11/2024 al 28/03/2025	



5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"		servicio y garanticen la satisfacción plena de los distintos grupos de valor; a partir de la satisfacción de las necesidades, cumplimiento de derechos y solución a sus problemas.		
---	---	--	--	--	--

Fuente: Autodiagnóstico de la Política de GETH 2024

Además de lo anterior, tendrá lugar la implementación del Plan de Trabajo 2025, correspondiente al Plan Estratégico del Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena de Indias D. T. y C., a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano y el cual se anexa al presente plan, como parte constitutiva del mismo.



5. PLANES TEMATICOS

El Plan Estratégico de Talento Humano-PETH, lo conforman los siguientes planes institucionales: el Plan de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Institucional de Capacitación-PIC- y el Plan Institucional de Incentivos.

5.1. Plan Anual de Vacantes

El Plan de Vacantes como instrumento de gestión del talento humano que permite la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; así mismo permite dar cuenta de la información de la oferta real de empleos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio; en la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias se pretende ejecutar en la vigencia 2024, mediante las siguientes acciones:

5.1.1. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2024.

Con corte al 31 de diciembre de 2024, la planta tuvo 1 138 servidores y servidoras activos (as), distribuidos por tipo de vinculación, así:

Tabla 7. Empleos provistos y reporte de vacantes definitivas

Tipo de vinculación	No. de cargos en la planta de personal	No. de empleos provistos a corte de 31 de diciembre de 2024	No. de empleos sin proveer a corte de 31 de diciembre de 2024
Elección popular	1	1	0
Periodo fijo	4	4	0
Libre nombramiento y remoción	91	91	0
Carrera administrativa	1.125	1042	83
Total	1.221	1138	83

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

5.1.2. Seguimiento a la planta de personal

La Dirección Administrativa del Talento Humano realiza seguimiento de la planta de personal desarrollando las siguientes acciones:

- Planta de personal global: La Dirección del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena cuenta con software SIGEP para la administración de la nómina y el personal el cual arroja la información de los tipos de vinculación, nivel, código, grado.



- Caracterización de los funcionarios de la Alcaldía Mayor de Cartagena: La Dirección Administrativa del Talento Humano administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los empleados de la entidad.

5.1.3. Detalle de las vacantes existentes a corte 31 de diciembre de 2024.

Las vacantes definitivas de la planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias, se encuentran *provistas* de la siguiente manera:

Tabla 8. Tipo de provisión de los empleos en vacancia definitiva

Tipo de vinculación	No. de cargos en la planta de personal
Encargos	52
Provisionales	186
Total	238

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

Cincuenta y un (51) empleo de la entidad, se encuentran *sin proveer*.

5.2. Plan de Previsión de recursos humanos

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, con base en los Lineamientos para la Planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, ha previsto para la vigencia 2025 implementar, a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, las siguientes acciones:

Tabla 9. Estrategias de Provisión

Naturaleza del empleo	Estrategia de provisión	Tiempo de provisión
Empleos de libre nombramiento y remoción	Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencias laborales vigente.	2 meses
Carrera administrativa	Estos empleos serán provistos en periodo de prueba o en ascenso dando cumplimiento a las listas de elegibles vigentes y que sean autorizadas por la CNSC (Uso de listas). Se prevé para el año 2025 iniciar la etapa de planeación para llevar a cabo concurso de mérito, para lo cual estamos en la espera de las instrucciones respectivas por parte de la CNSC.	Dentro de los 10 siguientes a la firmeza de la lista de elegibles se deberá proveer en periodo de prueba. El elegible nombrado tiene la oportunidad de solicitar prórroga la cual podrá ser de un término de hasta 90 días. Este será el tiempo previsto para proveer en periodo de prueba. – 3 meses
Encargo	Mientras se surte el proceso de selección y/o se define su provisión posterior a la oferta pública del empleo mediante la OPEC, a través de los procesos de Encargo.	2 meses
Provisionalidad	En caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.	2 meses



5.3. Plan de Bienestar e Incentivos

Tabla 10. Plan de Acción del Plan de Incentivos 2025

1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD RELACIONADA	BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA INICIATIVA	DESCRIPCION DE LA INICIATIVA
EJE No. 1 EQUILIBRIO SOCIAL					
EJE No.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Eventos deportivos y recreacionales	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Actividades recreativas deportivas para servidores públicos.	Se realizarán diferentes actividades deportivas durante el año (caminata, carreras, etc)
				Vacaciones recreativas para hijos de servidores públicos.	3 días de recreación en distintos lugares atractivos para los niños entre 5 y 12 años. Adolescentes entre 13 y 15
				Feliz año nuevo	Actividad lúdica de fin de año. Cena de integración servidores públicos.
		Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Realismo mágico 2025	Conmemoración de las fiestas de la independencia de Cartagena de Indias.
					Festival del dulce 2025
					Recorrido por lugares emblemáticos de la ciudad de Cartagena.
		Capacitación en artes y/o artesanías	Todos los servidores públicos interesados en la actividad y que se inscriban previamente.	"Manos creadoras"	Inscripción a cursos artísticos: El servidor tendrá la oportunidad de inscribirse de la lista de opciones que se pondrán a consideración: Modistería, bisutería, repostería, panadería, o cocina. Se entregará un kit de iniciación. Se hará una fase previa de diagnóstico.
		Teletrabajo / Trabajo virtual en casa	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados	"El trabajo es lo que haces, no donde lo haces"	Implementación del teletrabajo. Socialización mediante circular.
Concurso "Los servidores públicos tienen talento"	Todos los servidores públicos interesados en la actividad y que se inscriban previamente.	Los servidores de la Alcaldía tienen talento	Feria de emprendimiento y talentos.		
Bienestar espiritual	Todos los servidores	"Creencias y valores Primero"	Eucaristías al inicio de cada trimestre.		



		públicos interesados en la actividad y que se inscriban previamente.		Retiros espirituales Novenas navideñas "Bienvenida la navidad"
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Horarios flexibles	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	"Tu tiempo... tu espacio"	Diseñar e implementar guía de horario de trabajo flexible para los servidores que cumplen con los requisitos.
	Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Servidoras públicas que cumplan con la condición de embarazo.	"Contigo... antes de conocerte"	Horario flexible especial en virtud de los cuales puedan salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral.
	Día del abuelo (15 de agosto)	Todos los servidores que cumplan las condiciones que estén interesados y que se inscriban previamente.	"Padres de nuevo"	Encuentro de abuelos.
	Día de la familia (15 de mayo)	Departamento Administrativo de la Función Pública	"Primero la familia"	Primer semestre: Pasadía en centro recreacional, Segundo semestre: Día de descanso remunerado
	Día de la niñez y la recreación	Hijos de Servidores públicos que cumplan con la condición y se inscriban previamente.	"Pequeños gigantes... un mundo de fantasía"	Actividad lúdico recreativa - Día del niño
	Reconocimiento y/o felicitación a servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	Servidores públicos que cumplan con la condición	"Caminemos Juntos"	Reconocimiento a los servidores públicos que contraigan nupcias.
	Adecuación de salas de lactancia materna	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas	"Mas que un alimento"	Adecuación de espacio para sala de lactancia
	Taller de parejas	Servidores públicos que cumplan con la condición y se inscriban previamente.	"Construyendo lazos fuertes y eternos"	Taller lúdico de encuentro de parejas
	Validación y autorización legal de la sala de lactancia materna por parte del DADIS.	Todos los servidores públicos		Documento de autorización del Ministerio de Salud para la validación de la sala de madres lactantes.
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Día Nacional del servidor público (27 de junio)	Todos los servidores públicos que se inscriban previamente.	Estoy Orgulloso de ser servidor público	Se programarán jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, eficiencia, adecuada prestación de servicios, valores, ética del servicio en lo público y el buen gobierno, se exaltará la



			labor del servidor público y temas de interés de la Alcaldía Mayor de Cartagena de indias
		El alcalde te agradece	Reconocimiento institucional por permanencia laboral por quinquenio de servicio 5, 10,15, 20,25, 30, 35 y 40 años de servicio, Reseña histórica de su permanencia en la Alcaldía y reconocimiento por trayectoria laboral.
Reconocimiento según día de profesión	Todos los servidores públicos	"Feliz día de....."	Felicitación por día de la profesión por medio de tarjetas virtuales.
Conmemoración de fechas socialmente reconocidas	Todos los servidores públicos	Conmemoración de fechas especiales	Conmemoración de fechas socialmente reconocidas
Desvinculación laboral asistida	Todos los servidores que cumplan la condición	"Mis mejores años"	Participación en programas de retiro laboral donde se incluye Actividad lúdico-recreativa incluida asistencia psicológica, empresarial, legal y recreativa a los empleados que se encuentran en los rangos de edades para hombres de 59 años en adelante y para mujeres de 54 años en adelante, que tengan las semanas cotizadas exigidas por las normas legales y el tiempo de servicio requerido.
Programa de incentivos - reconocimiento por el buen desempeño	Todos los servidores que cumplan la condición	Incentivo no pecuniario "Ser bueno paga " Nivel Sobresaliente EDL 2024-2025.	Tiquetera de la felicidad (Permisos remunerados a quienes accedieron a nivel de excelencia: Mes de la profesión u oficio, por graduación, por pertenecer a uno o varios comités, por mudanza, por vacaciones escolares junio y octubre)
		Incentivo pecuniario a equipos de trabajo.	Se incentivará a los mejores equipos de trabajo con premios de hasta 40 SMLV, según presupuesto asignado al plan 2025, "Ser bueno paga"
Reconocimiento de cumpleaños	Todos los servidores públicos	Feliz Cumpleaños a ti	Tardes de bingo con cumpleaños del trimestre
			Día de descanso remunerado el día del cumpleaños, el cual se podrá disfrutar, por necesidad del servicio, dentro de los 10 días posteriores a su celebración, si el día de cumpleaños es fin de semana o festivo se disfrutará el día hábil inmediatamente siguiente. Reconocimiento grupal por dependencia.



PROMOCION DE PRACTICAS Y HABITOS SALUDABLES EN FAMILIA		Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	Todos los servidores públicos, con previa inscripción.	Si quieres aventura, lázate a la lectura	Actividades de fomento a la lectura en familia.
		Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte Circular Externa No. 11 de 2017	Todos los servidores	"Al trabajo en bici"	Estímulos: Media jornada de descanso remunerado por cada 30 llegadas a trabajar en bicicleta, se podrán acumular hasta 2 días de descanso previo visto bueno del superior inmediato. Se debe diligenciar formato firmado por el jefe inmediato por cada día que el servidor llegue a su lugar de trabajo en bicicleta.
EJE No. 2 SALUD MENTAL					
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD RELACIONADA	BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA INICIATIVA	DESCRIPCION DE LA INICIATIVA
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	Manejo de la depresión y la ansiedad.	Todos los servidores públicos	"Tu mente en armonía... espacio de bienestar psicológico"	Línea de atención Psicosocial
					Atención Psicológica a empleados que se encuentran en situaciones retadoras (Parientes enfermos, parientes con discapacidad, divorcios o separaciones, nido vacío, adicciones, ect)
					Sensibilización al superior jerárquico respecto a situaciones específicas respecto a salud mental, duelo por pérdidas.
		Tele orientación psicológica	Todos los servidores públicos	Atención psicosocial con experto en psicología a empleados con algún tipo de emergencia en salud mental.	
EJE No. 3 CONVIVENCIA SOCIAL					
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD RELACIONADA	BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA INICIATIVA	DESCRIPCION DE LA INICIATIVA
EJE No. 3 CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO DE LA INCLUSION, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Promoción de la inclusión laboral, diversidad y equidad	Todos los servidores públicos y contratistas	"La Convivencia social primero"	Protocolos para la prevención y atención de discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral
EJE No. 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES					



EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD RELACIONADA	BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA INICIATIVA	DESCRIPCION DE LA INICIATIVA
ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	COORDINACION INTERINSTITUCIONAL	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Todos los servidores públicos.	Unidos somos más fuertes	Celebración de convenios para tasas preferenciales y socialización programa servimos
					Celebración de convenios con Escuela Taller para dictar cursos a hijos de servidores públicos de estrato 1 y 2.
		Acuerdos Laborales suscritos con asociaciones sindicales	Todos los servidores públicos	Incentivos establecidos en el acuerdo sindical vigente (bono escolar, navideño, monturas, boda, nacimiento, funerario, educativo)	
				Se reconocerá 3 días hábiles continuos de descanso remunerado durante el mes de diciembre, para disfrutar en familia las celebraciones de navidad o fin de año, según lo que reglamente la Dirección Administrativa de Talento Humano vía circular.	
		Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.	Todos los servidores públicos	Feria de vivienda Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias 2025	Socialización de proyectos de vivienda liderados por la caja de compensación COMFENALCO



	FOMENTO DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Gestores de felicidad (GEFES)		GEFES	Identificación y reconocimiento a gestores de felicidad por dependencia
EJE No.5 TRANSFORMACION DIGITAL					
EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD RELACIONADA	BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA INICIATIVA	DESCRIPCION DE LA INICIATIVA
TRANSFORMACION DIGITAL	CREACION DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados al bienestar de los servidores	Todos los servidores públicos		Creación de herramientas para mejoramiento de los procesos tecnológicos y celeridad de procesos.(links)

Fuente: Plan Institucional de Incentivos 2025

5.4. Plan Institucional de Capacitación-PIC

El Plan Institucional de Capacitación -PIC de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias, se implementará a través de los siguientes programas:

5.4.1. Programa de Inducción

Dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación

Objetivos:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.



2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

5.4.2. Programa de Reinducción

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

Objetivos

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional sobre los cambios en las funciones de las dependencias y su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseados por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados.
5. Poner en conocimiento de los empleados las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los empleados acerca de las nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

5.4.3. Entrenamiento en puestos de trabajo

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimile en la práctica los oficios propios a las funciones esenciales de los empleos que conforman la planta de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el



desempeño de estas funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Este ejercicio se realizará con los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales en el entendido que el alcance de sus empleos está definido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad.

Es de resaltar que, el entrenamiento en el puesto de trabajo es una actividad que tiene como elemento inherente el conocimiento de la cultura organizacional en la que será inmerso el nuevo servidor que se vincule a la entidad. Razón por la cual, una de las etapas en las que se desarrolla este entrenamiento es a través de la Inducción; no obstante, para la vigencia 2025 se formulará e incluirá en el SGC un procedimiento exclusivo en temas de capacitación y se incluirán actividades específicas para que los nuevos servidores reciban una capacitación personal por parte de los integrantes de la dependencia en la que se encuentra ubicado su empleo de acuerdo con la distribución de la planta de la entidad y así garantizar su adaptación y correcta adopción de la curva de aprendizaje. Situación que, de igual forma, aplicará para los servidores a los que la administración les otorgue encargos.

5.4.4. Programa de bilingüismo

El programa de bilingüismo en la administración pública que lidera el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Departamento Administrativo de la Función Pública, ha sido concebida con el fin de que los servidores públicos fortalezcan sus competencias en el dominio del inglés de manera que puedan:

- Mejorar su desempeño profesional donde la lengua inglesa sea requerida.
- Cumplir con los compromisos internacionales que el país ha venido adquiriendo en el plano político, económico y social.
- Prestar un mejor servicio a personas angloparlantes no residentes en el país que emplean el inglés como lengua franca.
- Empoderar su entorno personal con el uso de la segunda lengua.

La Dirección Administrativa de Talento Humano en el marco del Plan Institucional de Capacitación y Formación - PIC, contiene el Programa de Bilingüismo para los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, el cual tuvo inicio desde el 2022, para sesenta (60) servidores que se desempeñaban como guardianes de las Playas de Cartagena y Agentes de Tránsito, permitiendo una



mejor comunicación e interacción con los visitantes extranjeros de habla inglés, lo cual apunta a la excelencia en los servicios prestados a la ciudadanía por estos grupos de servidores públicos.

Objetivo

Desarrollar en los servidores que realizan funciones relacionadas con el área de turismo y atención a extranjeros, los conocimientos, el lenguaje y la destreza para comunicarse con ellos en el idioma inglés y solucionar problemas primarios.

5.4.5. Programa de formación de directivos públicos

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático *“cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”*.

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

Bajo este marco, una vez garantizada la orientación de sentido, descrita en el párrafo anterior, la apuesta por la generación continua de valor público para la vida y el bienestar social incluyente se debe procurar que se produzcan en condiciones de sostenibilidad, transparencia, eficacia y eficiencia.

Las líneas que a continuación se desglosan identifican los temas y los objetivos perseguidos en la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos. Cada línea en su desarrollo operativo deberá dar cuenta de la consecución de objetivos instruccionales de tipos axiológico, praxeológico, instrumentales y operativos.



Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado y serán complementadas de acuerdo con los desarrollos de las políticas públicas del Gobierno Nacional.

5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo 2025, en la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias, se implementará mediante los siguientes programas:

5.5.1. Programa de medicina laboral: Conéctate con tu bienestar

Tiene como objetivo establecer actividades de prevención, promoción y conservación de la salud para reducir la ocurrencia de enfermedades laborales o el deterioro en las condiciones de salud por enfermedades de origen común acorde con la exposición ocupacional a peligros significativos en el desarrollo de actividades propias de la Entidad.

Para ello se desarrollan actividades como: Evaluaciones Médicas Ocupacionales de Ingreso, Periódicos, Reintegro, Post incapacidad y Retiro; Diagnóstico de condiciones de salud; Seguimiento y/o Investigación de Casos de Colaboradores que han Ingresado en el Proceso de Calificación de Origen de Enfermedad; Análisis de Ausentismo por causa médica; Aplicación y Seguimiento de Recomendaciones Médico Laborales; PVE Riesgo Biomecánico; Programa de Salud Mental; PVE Estilos de Vida Saludable.

5.5.2. Programa de Higiene y Seguridad Industrial: Previene y gestiona

El Programa de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objetivo establecer las mejores condiciones de saneamiento básico locativo y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar y/o controlar los riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente y minimizar sus consecuencias.

Se desarrolla mediante las siguientes actividades: Programa de prevención de caídas, Programa de Orden y Aseo, Mantenimiento y recarga de extintores, Adquisición de elementos de protección personal, revisión y actualización de matrices de peligros, investigación de accidentes laborales, realización de mediciones ambientales y la capacitación y acompañamiento del Copasst y Comité de Convivencia laboral.



5.5.3. Plan estratégico de seguridad vial: Muévete tranquilo, Muévete seguro

El plan estratégico de seguridad vial (PESV) es la herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deberán adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado existentes en Colombia, encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir su accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.

5.5.4. Plan de Gestión de Riesgo de Desastre: Prepárate y actúa

El Plan de Gestión de Riesgo de Desastre integra en uno los componentes normativos del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias (PPRE – Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.25) y el Plan de Gestión de Riesgo de Desastres en Entidades Públicas y Privadas (PGRDEPP – Decreto 2157 de 2017) para actuar bajo un esquema unificado frente a la prevención, preparación y respuesta para la atención de emergencias y desastres, reconociendo la importancia y teniendo en cuenta las implicaciones, consecuencias e impacto en seguridad, salud, economía, ambiente, calidad de vida, desarrollo social y sostenible, asuntos normativos y legales a nivel local, regional, nacional e internacional que pudiera ocasionar un evento de estos.

5.6. Otros Componentes Temáticos del PETH

Aparte de los componentes temáticos establecidos por los planes institucionales y estratégicos del Decreto 612/2018, el Plan Estratégicos de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., contempla los siguientes componentes:

- Conocimiento normativo y del entorno
- Gestión de la información
- Planeación Estratégica
- Manual de funciones y competencias
- Arreglo institucional
- Meritocracia
- Gestión del desempeño
- Conocimiento institucional
- Diversidad e Inclusión



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Para la evaluación del presente Plan, se atenderá a los siguientes procedimientos:

6.1. Matriz de seguimiento

El mecanismo - diseñado e implementado por la Dirección de Talento Humano, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento – Plan de Acción Política de Gestión Estratégica del talento Humano), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

6.2. Sistema de Gestión Institucional -SGI

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de las dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

6.3. Medición de Desempeño Institucional (FURAG)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

6.4. Reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Las reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, también, constituirán escenarios en los cuales, la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., podrá evaluar la implementación del aludido Plan.



VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y desempeño conforme al acta de fecha **XX** de enero de 2025. Los cambios o actualizaciones que se realicen en estos documentos no requieren aprobación adicional del Comité Institucional de Gestión y desempeño.

ELABORADO	REVISADO Y VALIDADO	APROBADO
Nombre: XXXXXXXXXXXXXXXXXX Cargo: XXXXXXXXXXXXXXXXXX Fecha: XX/01/2025	Nombre: Yira Tatiana Morales Castro Cargo: Directora Administrativa Del Talento Humano Fecha: XX/01/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: XX/01/2025

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
XX/01/2025		1.0