



Alcaldía Mayor de  
Cartagena de Indias

# Plan

Estratégico de Talento Humano

# 2026



Dirección de Talento Humano  
Cartagena de Indias D.T. y C.  
Enero de 2026



## 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.....	7
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 .....	23
2.3. CARACTERÍSTICAS DEL TALENTO HUMANO .....	24
2.4. MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES....	25
3. DIAGNOSTICO.....	27
3.1. AUTODIAGNÓSTICO DE LA GETH .....	27
3.2. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	30
3.3. NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	32
3.4. RESULTADOS DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL .....	34
4. DEFINICION DE ESTRATEGIA.....	36
4.1. ALCANCE.....	36
4.2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	36
4.2.1. Objetivo General.....	36
4.2.2. Objetivos específicos .....	36
4.3. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO-MATRIZ GETH 37	
4.4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	37
4.5. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR .....	37
5. PLANES TEMATICOS .....	38
5.1. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	38
5.1.1. Reporte de empleos provistos y sin proveer a corte 31 de diciembre de 2025.....	38
5.1.2. Seguimiento a la planta de personal.....	38



5.1.3. Detalle de las vacantes existentes a corte 31 de diciembre de 2025.	39
5.1.4. Descripción de las vacantes definitivas existentes a corte 31 de diciembre de 2025. ....	39
5.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	51
5.3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	54
5.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC .....	58
5.4.1. Programa de Inducción.....	59
5.4.2. Programa de Reinducción .....	59
5.4.3. Programa Bilingüismo.....	59
5.4.4. Programa de Formación Continuada.....	59
5.4.5. Programa Directivos Públicos.....	62
5.4.6. Entrenamiento en puestos de trabajo.....	62
5.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	62
5.6. OTROS COMPONENTES TEMÁTICOS DEL PETH.....	65
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION .....	66
6.1. MATRIZ DE SEGUIMIENTO .....	66
6.2. SISTEMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL -SGI.....	66
6.3. MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (FURAG).....	66
6.4. REUNIONES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL GE GESTIÓN Y DESEMPEÑO...	66



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Marco Normativo Asociado al Talento Humano Institucional .....	9
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 provistos y no provistos .....	25
Tabla 5. Distribución porcentual según tipo de empleos .....	25
Tabla 6. Resultados Rutas de Valor .....	32
Tabla 7. Empleos provistos y reporte de vacantes definitivas .....	38
Tabla 8. Tipo de provisión de los empleos en vacancia definitiva .....	39
Tabla 9. Empleos en vacancia definitiva sin proveer .....	39
Tabla 10. Empleos en vacancia definitiva en encargo .....	40
Tabla 11. Empleos en vacancia definitiva provistos mediante nombramientos en provisionalidad .....	45
Tabla 12. Estrategias de Provisión .....	51
Tabla 13. Plan de Acción del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Provisión de Recursos Humanos .....	51
Tabla 14. Plan de Acción del Plan de Incentivos 2026 .....	54
Tabla 15. Actividades del Plan de SST .....	64

## INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Distribución porcentual de los niveles jerárquicos de empleos .....	24
Gráfica 2. Representación porcentual según los tipos de empleos .....	25
Gráfica 3. Resultados del Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano .....	27
Gráfica 4. Calificación por componentes .....	28
Gráfica 5. Calificación por categorías .....	28
Gráfica 6. Calificación por Rutas de Creación del Valor .....	31
Gráfica 7. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor .....	31
Gráfica 8. Resultados Generales de la MDI de la Alcaldía de Cartagena de Indias .....	34
Gráfica 9. Índice de la Dimensión de Talento Humano .....	35
Gráfica 10. Comparativo del Índice de la Dimensión de Talento Humano de las vigencias 2022, 2023 y 2024 .....	35

## INDICE DE IMAGENES

Imagen 1. Rutas de valor .....	30
Imagen 2. Temáticas del Plan de Incentivos 2026 .....	33
Imagen 3. Programas de Plan Institucional de SST .....	63



## 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), es uno de los doce (12) planes 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, 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, así como 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. En donde se gestione, de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, conforme a 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 la reducción de la brecha laboral de género, la disminución de las tasas de desempleo juvenil, la 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 Republica 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 Republica 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 Republica 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 Republica 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 Republica 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 Republica 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 Republica 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 Republica 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 Republica 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 Republica 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 Republica de Colombia
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 Republica de Colombia



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
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
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



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
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 vacaciones, bonificación por recreación y primas de vacaciones.	Presidente de la República de Colombia
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



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
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
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



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
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 - 2018100006176 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
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



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
<b>Acuerdo Laboral Colectivo 2013</b>	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
<b>Acuerdo Laboral Colectivo 2014-2015</b>	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
<b>Acuerdo Laboral Colectivo 2016</b>	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
<b>Acuerdo Laboral Colectivo 2017-2018</b>	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
<b>Resolución No 5585 de 2019</b>	17 de julio de 2019	Adopción Acuerdo Laboral 2019	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución 5410 de 2020</b>	2 de diciembre de 2020	Adopción Acuerdo Laboral 2020	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución 5466 de 2021</b>	30 de septiembre de 2021	Adopción Acuerdo Laboral 2021	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución No 4950 de 2022</b>	11 de agosto de 2022	Adopción Acuerdo Laboral 2022	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución 5490 de 2023</b>	19 de julio de 2023	Adopción Acuerdo Colectivo 2023	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Decreto 0304 de 2003</b>	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
<b>Decreto 1580 de 2013</b>	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
<b>Decreto 0224 de 2016</b>	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
<b>Decreto 178 de 2021</b>	16 de febrero de 2021	Se modifica el artículo 3 del Decreto 0224 de 2016.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Decreto 0738 de 2022</b>	16 de mayo 2022	Reglamento, tramite y otorgamiento de permisos sindicales	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Decreto 0961 de 2023</b>	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
<b>Decreto 1478 de 2022</b>	24 de octubre de 2022	Reglamentación de la vinculación formativa de practicantes.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
<b>Decreto 0806 de 2023</b>	8 de junio de 2023	Se fija el incremento salarial de la vigencia 2023	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>-DECRETO 812 DE 2023</b>	9 de junio de 2023	Compila, modifica y actualiza el Manual de Funciones de la entidad	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Decreto 0860 de 2023</b>	21 de junio de 2023	Adiciona y actualiza parcialmente la planta de cargos de la entidad.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Decreto 0866 de 2023</b>	21 de junio de 2023	Adiciona el Manual de Funciones de la entidad	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución 7335 de 2021</b>	15 de diciembre de 2021	Reglamentación del trámite de viáticos, gastos de viaje y desplazamientos.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución No 6156 de 2022</b>	12 octubre de 2022	Reglamentación para el reconocimiento de estímulos e incentivos de bienestar social.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución No 8291 de 2022</b>	22 de diciembre de 2022	Se dictan disposiciones para la implementación de una prueba piloto de teletrabajo	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución No 3843 de 2022</b>	23 junio de 2022	Se establecen horarios flexibles para los servidores públicos	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución No 5556 de 2022</b>	13 de septiembre de 2022	Definición de los empleos de gerencia pública, adopción de los Acuerdos de Gestión	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución No 5122 de 2022</b>	24 de agosto de 2022	Conformación de la Comisión de Personal 2022-2024	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución No 7985 de 2022</b>	16 de diciembre de 2022	Se delegan funciones relativas al otorgamiento de beneficios laborales contenidos en Acuerdos Colectivos	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias
<b>Resolución 6622 de 2022</b>	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
<b>Resolución 6368 de 2023</b>	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
<b>Resolución 5787 de 2023</b>	2 de agosto de 2023	Se dictan disposiciones para la adopción e implementación de teletrabajo suplementario.	Alcalde Mayor de Cartagena de Indias



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
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 comisarias 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
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



TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
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
DECRETO No. 2063 de 2025	15 de septiembre de 2025	Por el cual se modifica la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D.T.C. y se dictan otras disposiciones	Alcaldía Mayor de Cartagena
DECRETO No. 2064 de 2025	15 de septiembre de 2025	Por el cual se modifica y adiciona al Decreto 0812 del 09 de junio de 2023 contenido del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. y C., en lo relativo a algunas fichas de empleo y se dictan otras disposiciones	Alcaldía Mayor de Cartagena

Fuente: Normograma de la Dirección de Talento Humano 2025

#### 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”.<sup>1</sup>*

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

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



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 actual, se señala mediante Decreto 2063 de 15 de septiembre de 2025 “*Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D.T. Y C., y se dictan otras disposiciones.*”, se establece la planta de personal de la entidad, la cual cuenta con Mil Doscientos Treinta y Siete (1237) cargos distribuidos como se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 2. Planta de Personal Actual**

Planta Global					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
1	Alcalde	005	63	Elección Popular	Directivo
8	Asesor	105	59	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
18	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: Treinta y Uno (31)**

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



Planta Global					
5	Subdirector Administrativo, Financiero, Técnico U Operativo	068	51	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
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
30	Técnico Operativo	314	25	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Operativo	314	27	Carrera Administrativa	Técnico
3	Técnico Operativo	314	35	Carrera Administrativa	Técnico



Planta Global					
31	Técnico Área Salud	323	21	Carrera Administrativa	Técnico
3	Subcomandante De Bomberos	336	35	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
9	Capitán De Bomberos	411	23	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
<b>Subtotal empleos de la planta global: Mil Doscientos Seis (1206)</b>					
<b>TOTAL, EMPLEOS DE LA ENTIDAD: Mil Doscientos Treinta y Siete (1237)</b>					

Fuente. Decreto 2063 de 15 de septiembre de 2025

## 2.2. RECURSOS REQUERIDOS

Los Mil Doscientos Treinta y Siete (1237) 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 \$ 413.888.432.824,00



### 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:

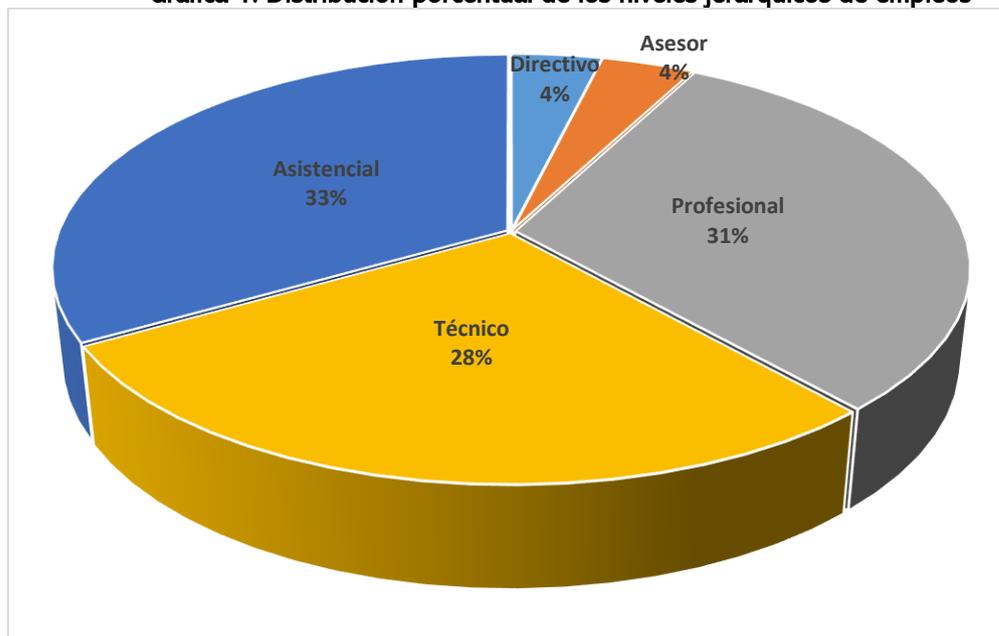
**Tabla 3. Distribución de la Planta de Persona por Nivel Jerárquico**

Nivel jerárquico	No. de cargos	Representación %
Directivo	47	3.80 %
Asesor	48	3.88 %
Profesional	381	30.80 %
Técnico	349	28.21 %
Asistencial	412	33.31 %
Total	1237	100 %

Fuente: Decreto 2063 de 15 de septiembre de 2025

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 Sesenta y Uno (761, representando el 61.52 % del total de los cargos.

**Gráfica 1. Distribución porcentual de los niveles jerárquicos de empleos**



Fuente: Decreto 2063 de 15 de septiembre de 2025

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 provistos y no provistos**

Tipo de empleos	No. de cargos en la planta de personal	No. de empleos provistos a corte de 31/12/2025	No. de empleos sin proveer a corte de 31/12/2025
Elección popular	1	1	0
Periodo fijo	4	4	0
Libre nombramiento y remoción	95	95	0
Carrera administrativa	1.137	1.063	74
<b>Total</b>	<b>1.237</b>	<b>1.163</b>	<b>74</b>

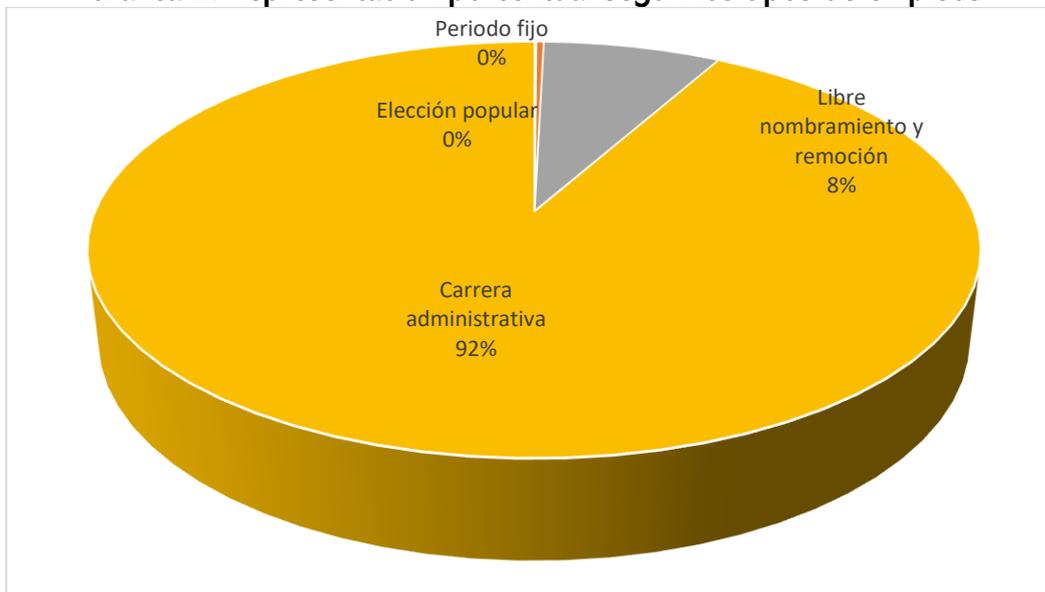
Fuente: Decreto 2063 de 15 de septiembre de 2025

**Tabla 5. Distribución porcentual según tipo de empleos**

Tipo de empleos	%
Elección popular	0.08%
Periodo fijo	0.32%
Libre nombramiento y remoción	7.68%
Carrera administrativa	91.92%

Fuente: Decreto 2063 de 15 de septiembre de 2025

**Gráfica 2. Representación porcentual según los tipos de empleos**



Fuente: Decreto 2063 de 15 de septiembre de 2025

#### 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 Específico 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. Posteriormente, mediante Decreto No. 2064 del 15 de septiembre de 2025, “*Por el cual se modifica y adiciona al Decreto 0812 del 09 de junio de 2023 contenido del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. y C., en lo relativo a algunas fichas de empleo y se dictan otras disposiciones*”, fueron reglamentadas las funciones y requisitos de los empleos que fueron creados mediante Decreto 2063 de 15 de septiembre de 2025.

A través del 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 Especifico 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.

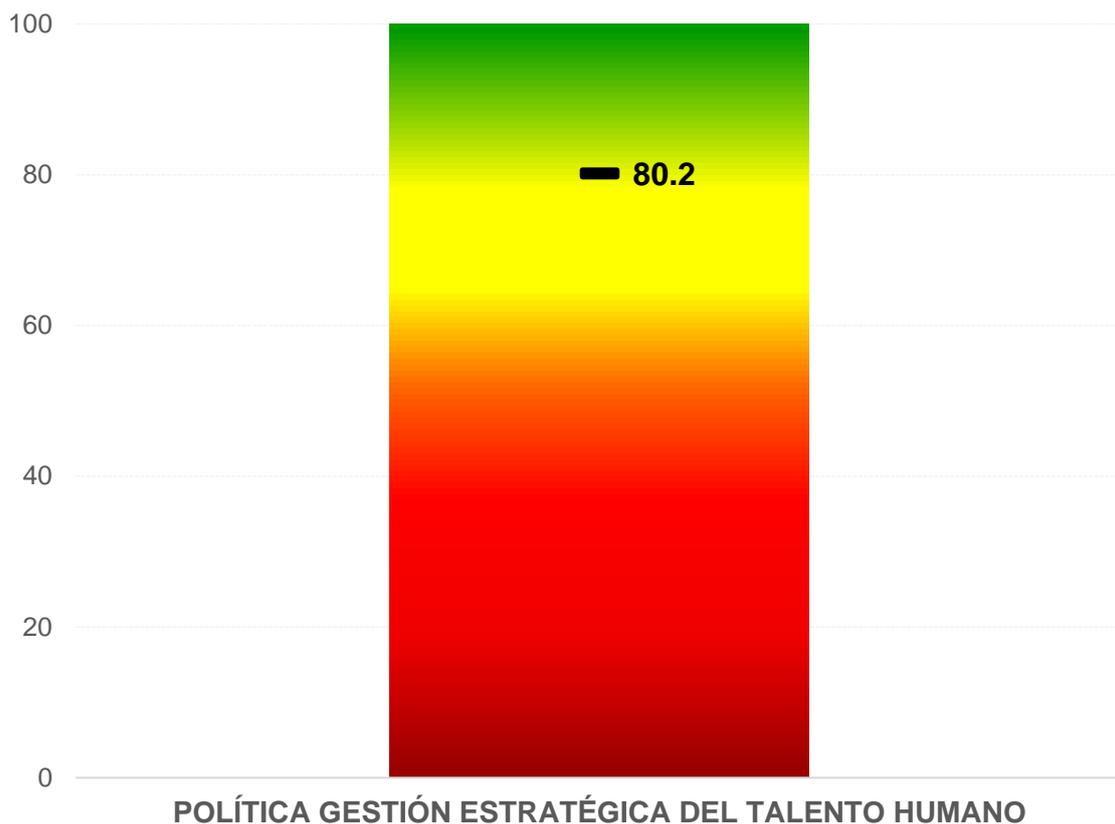


### 3. DIAGNOSTICO

#### 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:

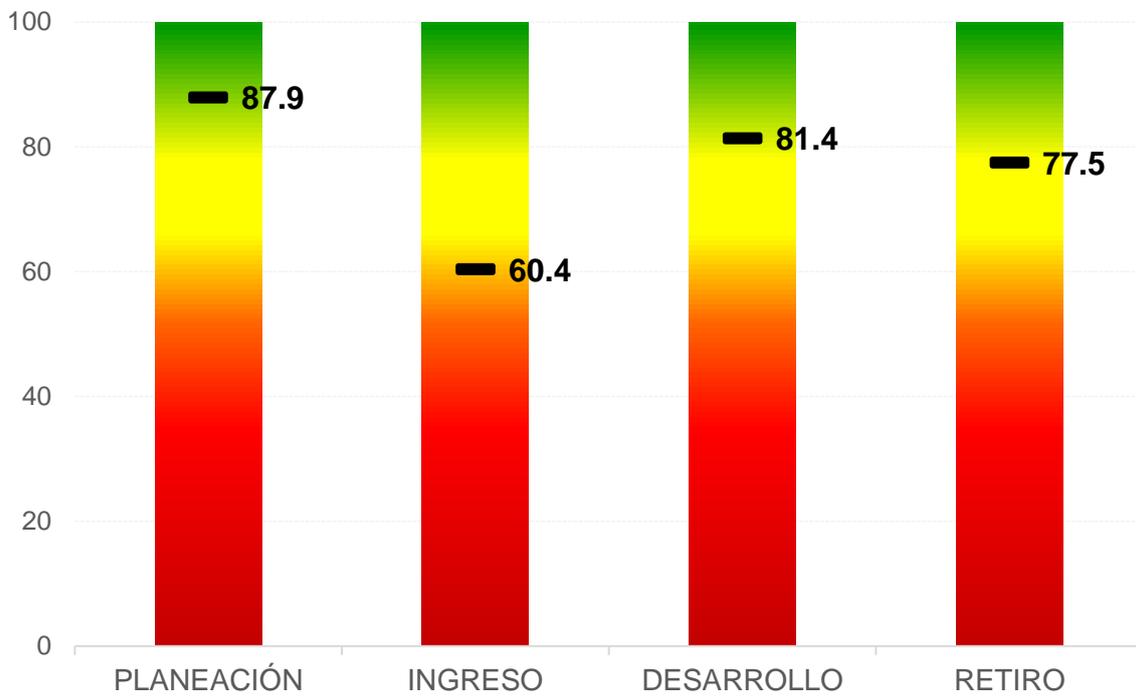
Gráfica 3. Resultados del Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica del Talento Humano, realizado en octubre de 2025.

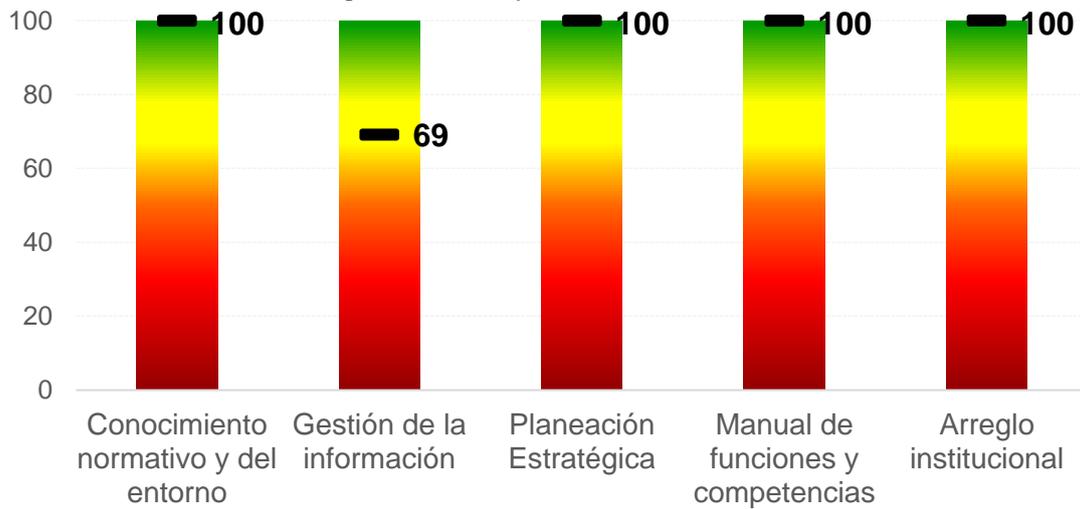


Gráfica 4. Calificación por componentes



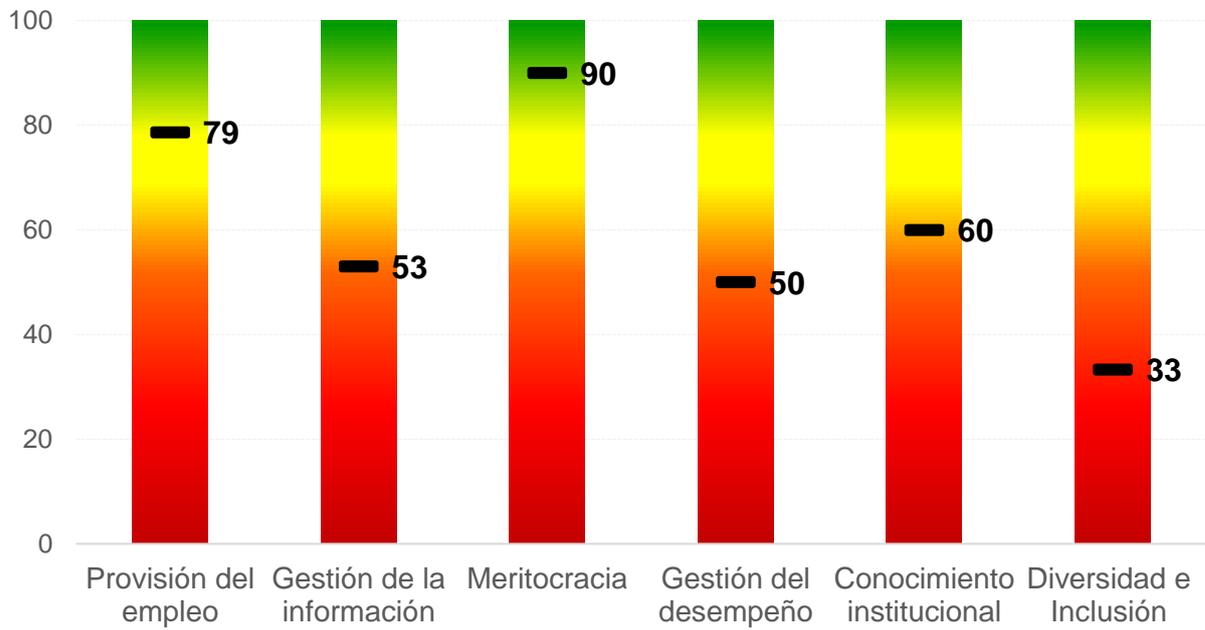
Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica del Talento Humano, realizado en octubre de 2025.

Gráfica 5. Calificación por categorías  
Categorías del Componente 1: PLANEACIÓN

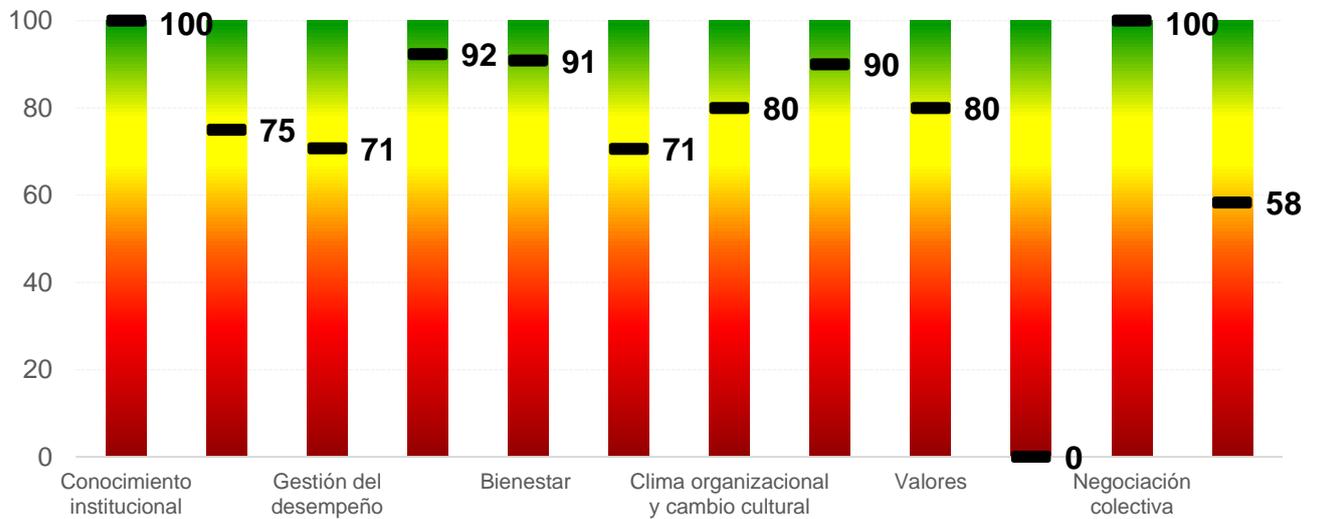


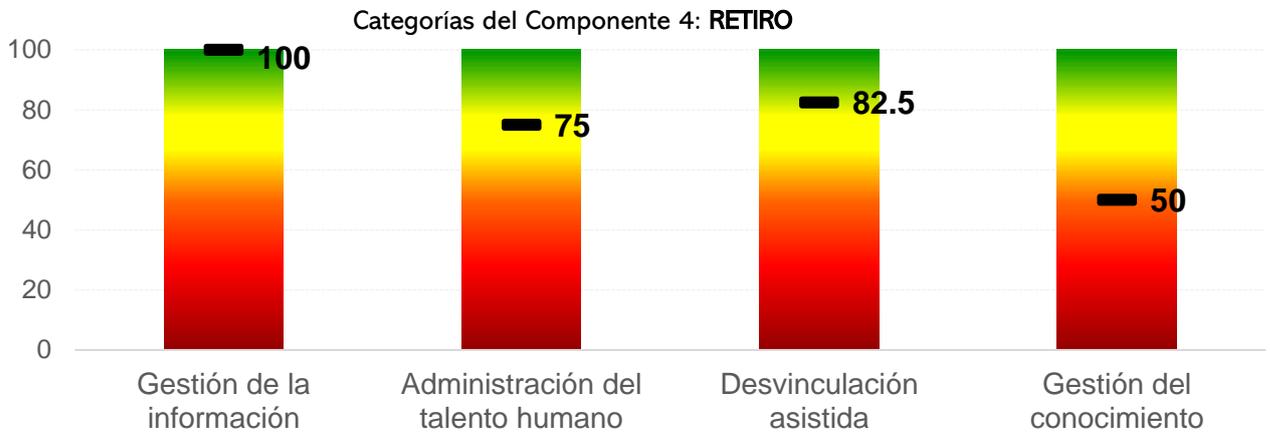


Categorías del Componente 2: INGRESO



Categorías del Componente 3: DESARROLLO





Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica del Talento Humano, realizado en octubre de 2025.

### 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

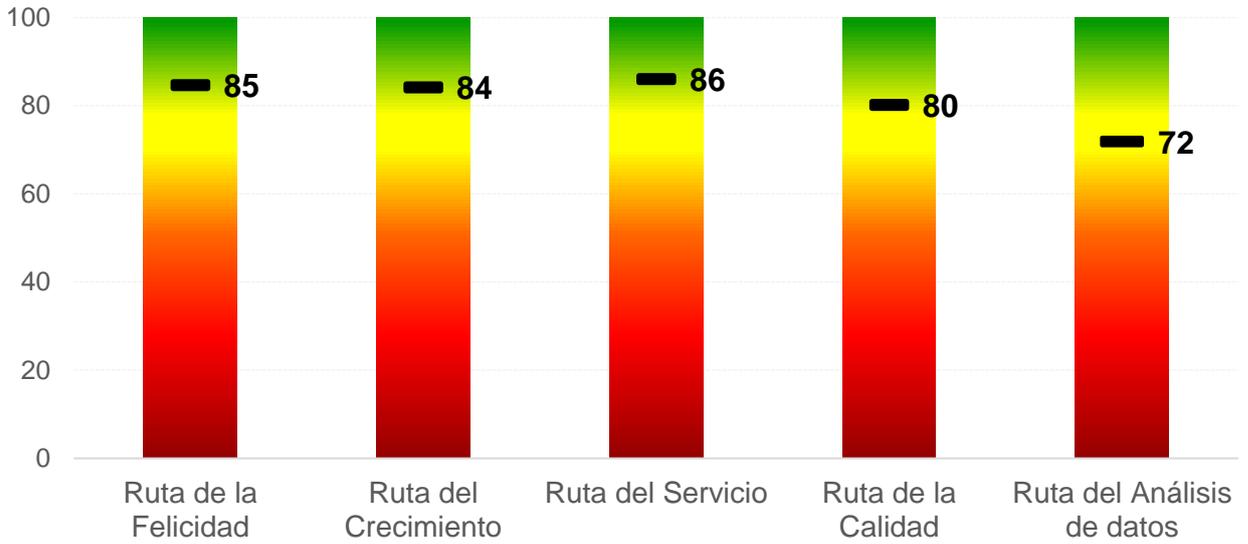
Imagen 1. Rutas de valor



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

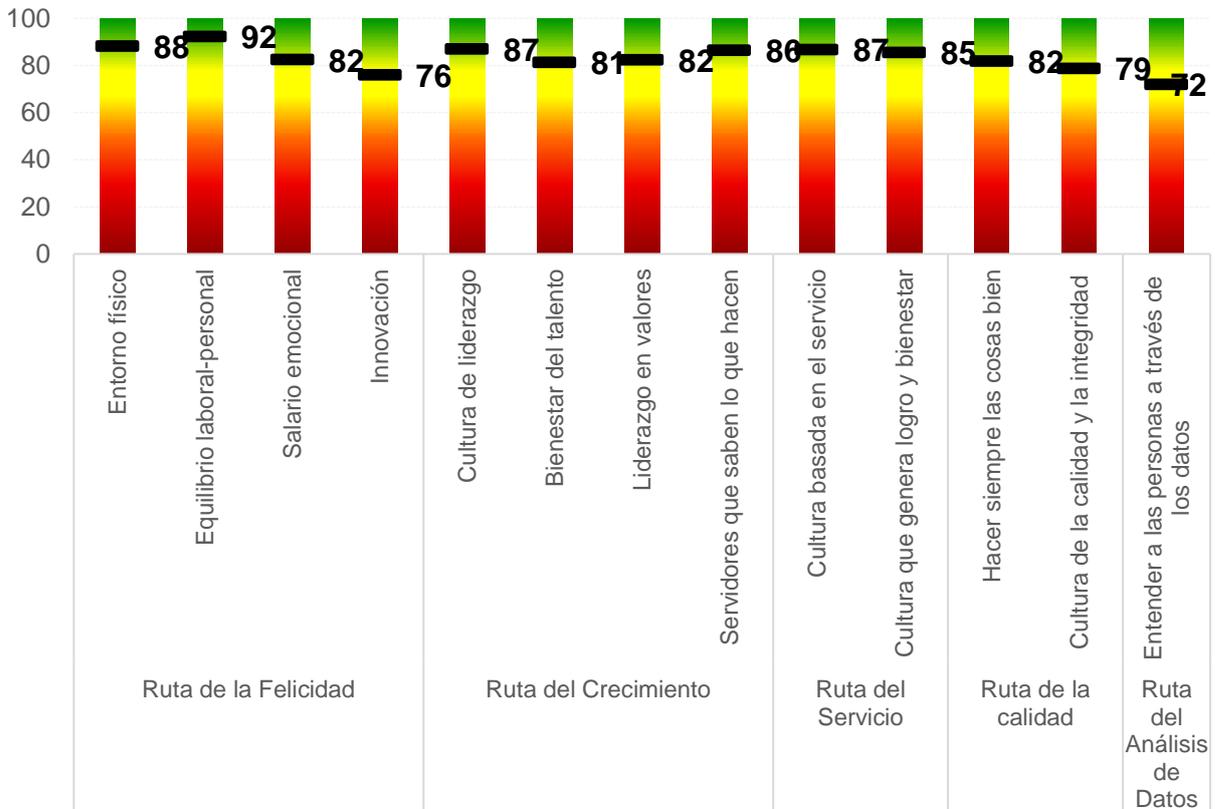


Gráfica 6. Calificación por Rutas de Creación del Valor



Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica del Talento Humano, realizado en octubre de 2025.

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, realizado en octubre de 2025.



**Tabla 6. Resultados Rutas de Valor**

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	85	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	76
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	84	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	87
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	81
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	80	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	79
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	72	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	72

Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica del Talento Humano, realizado en octubre de 2025.

### 3.3. NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La Dirección Administrativa de Talento Humano desarrollará diferentes estrategias para la vigencia 2026 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

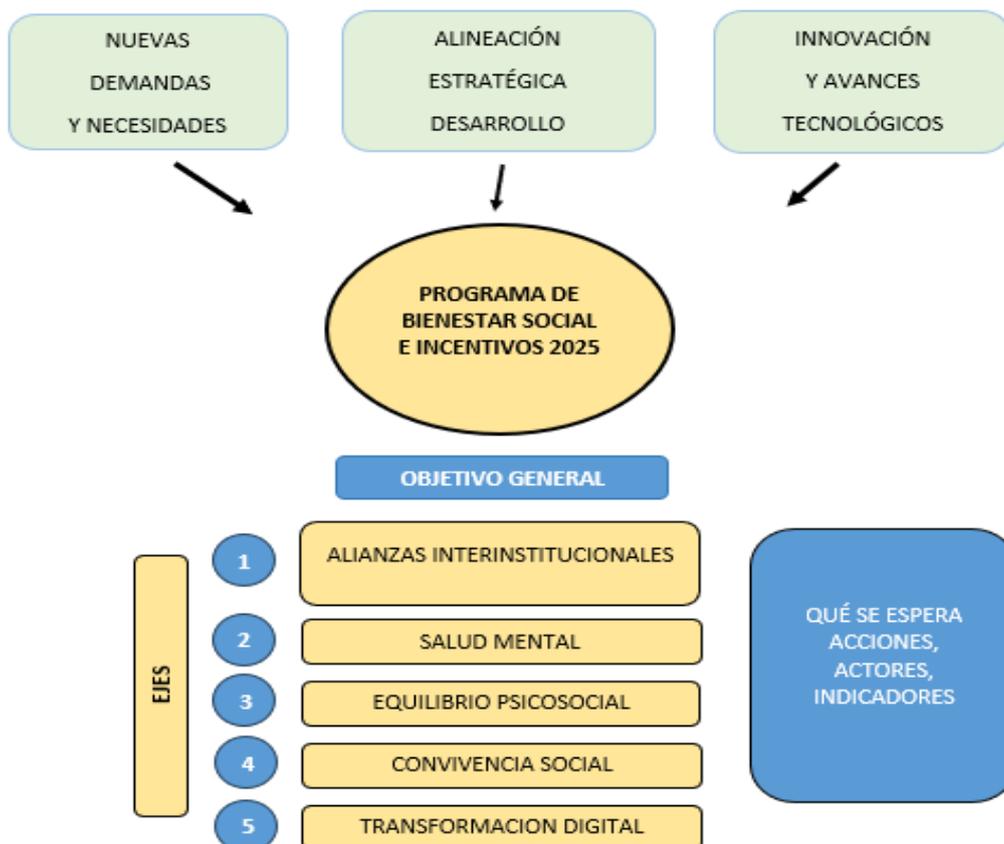


- Salud Mental
- Diversidad e inclusión
- Identidad y vocación por el servicio público
- Convivencia social
- Alianzas interinstitucionales
- Transformación Digital

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 2026



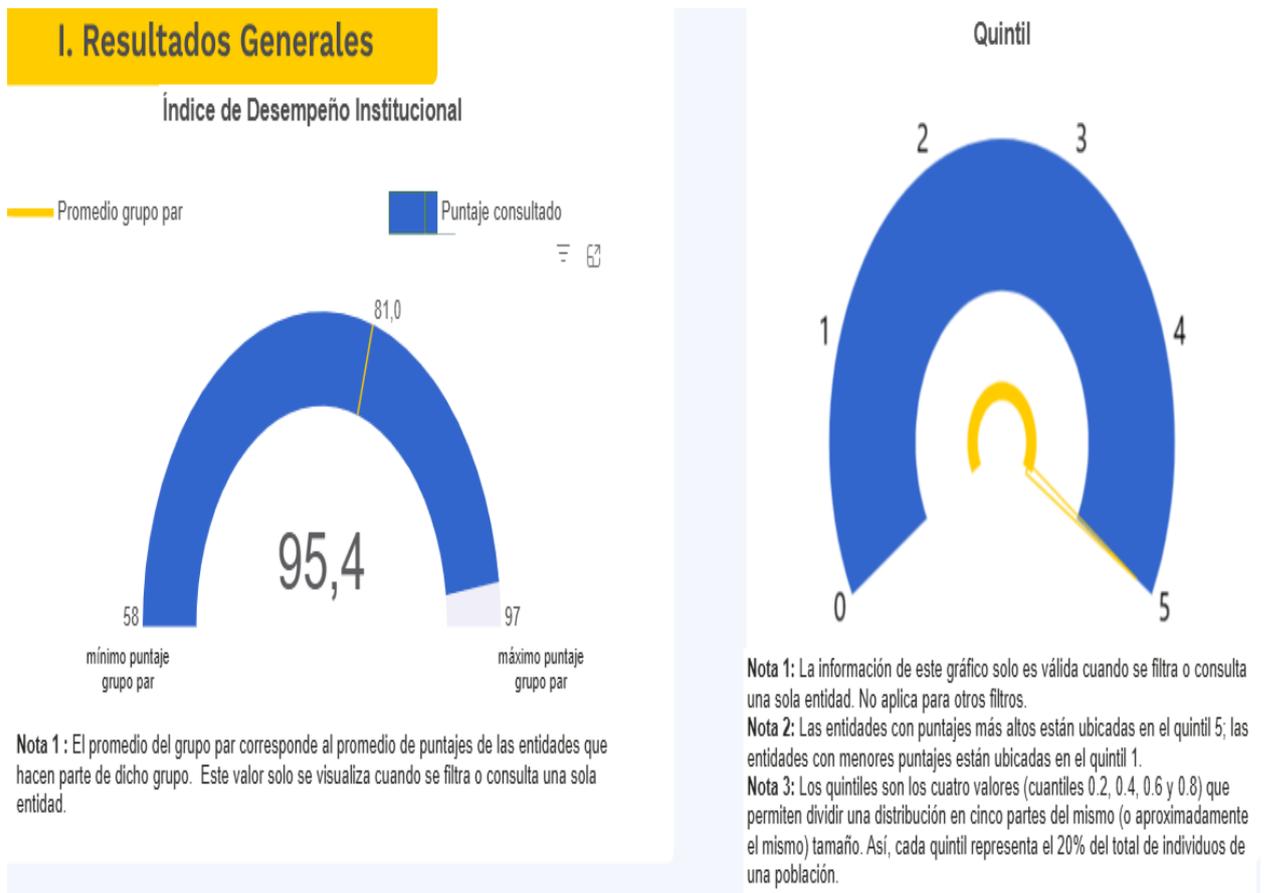
Fuente: Plan Institucional de Incentivos 2025 de la Alcaldía de Cartagena de Indias



### 3.4. RESULTADOS DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Según los resultados de la Medición de Desempeño Institucional, llevada a cabo a la vigencia 2025, a través del FURAG en el año 2025, la Alcaldía de Cartagena de Indias obtuvo el siguiente resultado:

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



Fuente: Resultados de Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024, MIPG, DAFP.

Dentro de la implementación y desarrollo del MIPG, en la MDI llevada a cabo a través del FURAG, a la vigencia 2024, la Dimensión de Talento Humano, obtuvo el siguiente resultado:



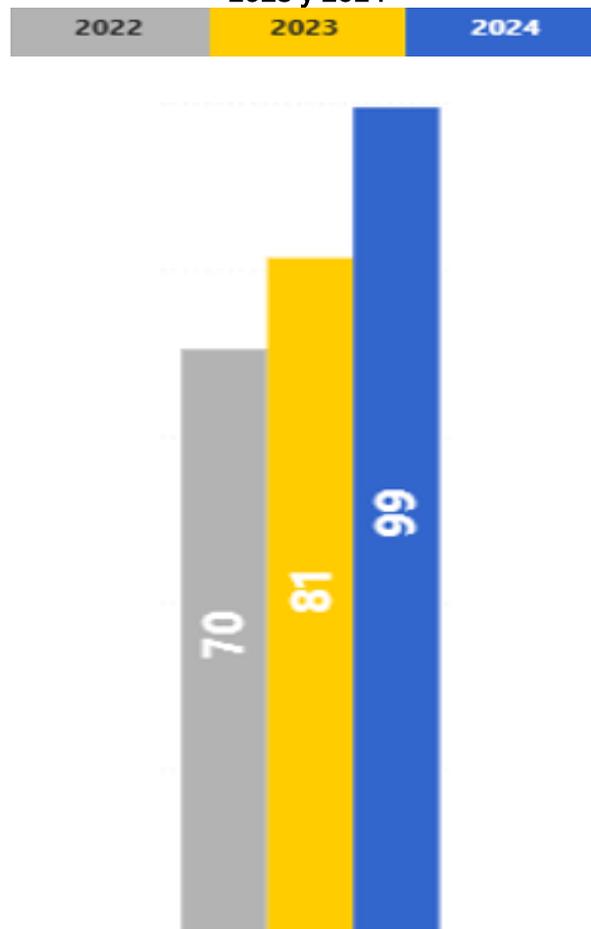
Gráfica 9. Índice de la Dimensión de Talento Humano

● Puntaje consultado ● Promedio grupo par



Fuente: Resultados de Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024 MIPG, DAFP.

Gráfica 10. Comparativo del Índice de la Dimensión de Talento Humano de las vigencias 2022, 2023 y 2024



Fuente: Resultados de Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024, 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 elección popular, de periodo fijo, carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión; 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 entender a las personas a través del uso de los datos: 72
- Ruta para generar innovación con pasión: 76
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad: 79
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro: 81
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores: 82
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional: 82

#### **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 2025; 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**

Las estrategias a llevar a cabo, a fin de viabilizar la materialización del presente plan, están contempladas en el plan de acción 2026 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; al igual que, 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 2026, mediante las siguientes acciones:

#### 5.1.1. Reporte de empleos provistos y sin proveer a corte 31 de diciembre de 2025.

Con corte al 31 de diciembre de 2025, los 1237 empleos con que cuenta la planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias, se encuentran provistos, conforme a su tipo de vinculación, de la siguiente manera

**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 2025	No. de empleos sin proveer a corte de 31 de diciembre de 2025
Elección popular	1	1	0
Periodo fijo	4	4	0
Libre nombramiento y remoción	95	95	0
Carrera administrativa	1.137	1.063	74
<b>Total</b>	<b>1.237</b>	<b>1.163</b>	<b>74</b>

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 2025.

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	100
Provisionales	184
Total	284

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

Treinta y dos (32) empleo de la entidad, se encuentran *sin proveer*.

### 5.1.4. Descripción de las vacantes definitivas existentes a corte 31 de diciembre de 2025.

A continuación, se detallan los empleos en vacancia definitiva de la alcaldía de Cartagena de Indias, señalándose la situación actual de cada uno de ellos; al especificarse si están sin proveer, encargo o con servidores públicos en provisionalidad.

**Tabla 9. Empleos en vacancia definitiva sin proveer**

Denominación	Código	Grado	Dependencia
Profesional Especializado	222	45	Secretaria de Educación
Profesional Especializado Área Salud	242	41	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	33	Secretaria de Hacienda
Profesional Universitario	219	33	Dirección de Archivo General
Sub Comandante de Bomberos	336	35	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Sub Comandante de Bomberos	336	35	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Sub Comandante de Bomberos	336	35	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Técnico Operativo	314	25	Dirección Administrativa de Talento Humano
Técnico Área Salud	323	21	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Técnico Área Salud	323	21	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS



Denominación	Código	Grado	Dependencia
Técnico Área Salud	323	21	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Técnico Área Salud	323	21	Dirección Administrativa Distrital de Salud DADIS
Técnico Operativo	314	21	Secretaria de Hacienda
Técnico Área Salud	323	21	Dirección Administrativa Distrital de Salud DADIS
Técnico Operativo	314	21	Secretaria de Hacienda
Técnico Operativo	314	15	Donde se Ubique el Empleo
Técnico Operativo	314	15	Secretaria de Hacienda
Capitán de Bomberos	411	23	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Capitán de Bomberos	411	23	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Capitán de Bomberos	411	23	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Capitán de Bomberos	411	23	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Capitán de Bomberos	411	23	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Capitán de Bomberos	411	23	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Capitán de Bomberos	411	23	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Capitán de Bomberos	411	23	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Capitán de Bomberos	411	23	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Secretaria	440	13	Dirección Administrativa de Talento Humano
Auxiliar Área Salud	412	9	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Cabo de Bomberos	413	7	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Secretaria	440	3	Secretaria del Interior / Inspección de Policía
Auxiliar Administrativo	407	3	Secretaria de Planeación
Ayudante	472	1	Secretaria del Interior / Inspección de Policía

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

**Tabla 10. Empleos en vacancia definitiva en encargo**

Denominación	Código	Grado	Dependencia
Comandante de Bombero	203	49	Secretaria del Interior / Bomberos
Profesional Especializado	222	45	Secretaria de Planeación
Profesional Especializado	222	45	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT



Denominación	Código	Grado	Dependencia
Comisario de Familia	202	45	Secretaria del Interior
Profesional Especializado	222	45	Secretaria de Educación / cárcel Distrital
Comisario de Familia	202	45	Secretaria del Interior
Profesional Especializado	222	43	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Especializado	222	43	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Especializado	222	43	Fondo de Pensiones
Profesional Especializado	222	43	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Especializado	222	41	Secretaria General
Profesional Especializado	222	41	Secretaria General
Profesional Especializado	222	41	Dirección de Apoyo Logístico
Profesional Especializado	222	41	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Especializado	222	41	Dirección Administrativa de Talento Humano
Profesional Especializado	222	41	Secretaria General
Profesional Especializado	222	41	Oficina Asesora de Informática
Profesional Especializado	222	41	Secretaria de Infraestructura
Profesional Especializado	222	41	Secretaria de Participación y Desarrollo Social
Profesional Especializado	222	41	Secretaria de Hacienda
Profesional Especializado	222	41	Secretaria de Educación
Profesional Especializado	222	41	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Especializado	222	41	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Especializado	222	41	Localidad Turística y de la Virgen
Profesional Universitario	219	37	Fondo de Pensiones
Profesional Universitario	219	37	Secretaria General
Profesional Universitario	219	37	Secretaria de Hacienda
Profesional Universitario	219	37	Fondo de Pensiones



Denominación	Código	Grado	Dependencia
Líder de Programa	206	37	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	37	Secretaria de Educación
Profesional Universitario	219	37	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	37	Dirección Administrativa de Talento Humano
Profesional Universitario	219	35	Secretaria de Educación
Profesional Universitario	219	35	Secretaria de Hacienda
Profesional Universitario	219	35	Secretaria de Educación
Profesional Universitario	219	35	Localidad Industrial y de la Bahía
Profesional Universitario	219	35	Secretaria de Planeación
Profesional Universitario	219	35	Secretaria de Educación
Profesional Universitario	219	35	Secretaria de Educación
Inspector de Policía Rural	306	35	Secretaria del Interior y Convivencia Ciudadana
Profesional Universitario	219	33	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT
Profesional Universitario	219	33	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	33	Oficina Asesora de Informática
Profesional Universitario	219	33	Secretaria de Hacienda
Profesional Universitario	219	33	Secretaria de Participación y Desarrollo Social
Profesional Universitario	219	33	Secretaria de Hacienda
Profesional Universitario	219	33	Secretaria de Hacienda
Profesional Universitario	219	31	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	31	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	31	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	31	Secretaria de Educación
Profesional Universitario	219	31	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS



Denominación	Código	Grado	Dependencia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Dirección de Apoyo Logístico
Profesional Universitario	219	29	Secretaria de Hacienda
Profesional Universitario	219	29	Oficina Asesora de Informática
Profesional Universitario	219	29	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Técnico Operativo	314	25	Secretaria de Educación
Técnico Operativo	314	25	Secretaria de Planeación
Técnico Operativo	314	25	Dirección Administrativa de Talento Humano
Técnico Operativo	314	25	Secretaria de Hacienda
Técnico Operativo	314	25	Secretaria de Participación y Desarrollo Social
Secretaria Ejecutiva	425	23	Dirección de Archivo General
Secretaria Ejecutiva	425	23	Secretaria General
Secretaria Ejecutiva	425	23	Secretaria de Hacienda
Técnico Operativo	314	21	Secretaria de Hacienda
Técnico Operativo	314	21	Secretaria de Hacienda
Técnico Operativo de Transito	339	21	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT
Técnico Operativo de Transito	339	21	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT



Denominación	Código	Grado	Dependencia
Técnico Área Salud	323	21	Dirección Administrativa Distrital de Salud DADIS
Técnico Operativo	314	21	Secretaría de Educación
Técnico Operativo	314	21	Secretaría de Hacienda
Teniente de Bomberos	419	19	Secretaría del Interior / Cuerpo de Bomberos
Teniente de Bomberos	419	19	Secretaría del Interior / Cuerpo de Bomberos
Técnico Operativo	314	15	Oficina Asesora de Informática
Técnico Operativo	314	15	Secretaría de Participación y Desarrollo Social
Técnico Operativo	314	15	Secretaría de Participación y Desarrollo Social
Secretaría	440	13	Localidad Industrial y de la Bahía
Secretaría	440	13	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Secretaría	440	13	Localidad Histórica y del Caribe Norte
Auxiliar Área Salud	412	9	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Cabo de Bomberos	413	7	Secretaría del Interior / Cuerpo de Bomberos
Cabo de Bomberos	413	7	Secretaría del Interior / Cuerpo de Bomberos
Cabo de Bomberos	413	7	Secretaría del Interior / Cuerpo de Bomberos
Secretaría	440	7	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Secretaría	440	3	Secretaría del Interior / Inspección de Policía
Secretaría	440	3	Secretaría del Interior / Inspección de Policía
Auxiliar Administrativo	407	3	Secretaría del Interior / Inspección de Policía
Auxiliar Administrativo	407	3	Secretaría del Interior / Inspección de Policía
Auxiliar Administrativo	407	3	Dirección de Apoyo Logístico

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal



**Tabla 11. Empleos en vacancia definitiva provistos mediante nombramientos en provisionalidad**

Denominación	Código	Grado	Dependencia
Comisario de Familia	202	45	Secretaria del Interior
Profesional Especializado	222	41	Secretaria General
Profesional Especializado	222	41	Secretaria General
Profesional Especializado	222	41	Dirección Administrativa de Talento Humano
Profesional Especializado	222	41	Secretaria General
Profesional Especializado	222	41	Secretaria General
Profesional Especializado	222	41	Secretaria General
Profesional Especializado	222	41	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Especializado	222	41	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Especializado	222	41	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Especializado	222	41	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Especializado	222	41	Oficina Asesora Jurídica
Profesional Especializado	222	41	Oficina Asesora de Informática
Profesional Especializado	222	41	Dirección Administrativa de Talento Humano
Profesional Especializado Área Salud	242	41	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	37	Secretaria de Hacienda
Profesional Universitario	219	37	Secretaria General
Líder de Programa	206	37	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario Área Salud	237	35	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Inspector de Policía Rural	306	35	Secretaria del Interior y Convivencia Ciudadana
Inspector de Policía Rural	306	35	Secretaria del Interior y Convivencia Ciudadana
Inspector de Policía Rural	306	35	Secretaria del Interior y Convivencia Ciudadana
Inspector de Policía Rural	306	35	Secretaria del Interior y Convivencia Ciudadana
Inspector de Policía Rural	306	35	Secretaria del Interior y Convivencia Ciudadana
Inspector de Policía Rural	306	35	Secretaria del Interior y Convivencia Ciudadana
Profesional Universitario	219	33	Dirección Administrativa de Talento Humano
Profesional Universitario	219	33	Secretaria de Participación y Desarrollo Social
Profesional Universitario	219	33	Dirección Administrativa de Talento Humano
Profesional Universitario	219	33	Dirección de Archivo General



Denominación	Código	Grado	Dependencia
Profesional Universitario	219	33	Secretaria General
Profesional Universitario	219	33	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	31	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	31	Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
Profesional Universitario	219	31	Dirección de Apoyo Logístico
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria del Interior / Comisaria de Familia
Profesional Universitario	219	29	Secretaria de Hacienda
Técnico Operativo	314	25	Secretaria de Infraestructura
Técnico Operativo	314	25	Localidad Turística y de la Virgen



Denominación	Código	Grado	Dependencia
Técnico Operativo	314	21	Secretaria de Hacienda
Conductor	480	21	Secretaria General
Agente de Transito	340	17	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT
Agente de Transito	340	17	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT
Agente de Transito	340	17	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT
Agente de Transito	340	17	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT
Técnico Operativo	314	15	Secretaria de Participación y Desarrollo Social
Técnico Operativo	314	15	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Técnico Operativo	314	15	Oficina Asesora de Informática
Técnico Operativo	314	15	Secretaria de Participación y Desarrollo Social
Secretaria	440	13	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT
Secretaria	440	13	Localidad Industrial y de la Bahía
Auxiliar Administrativo	407	13	Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT
Cabo de Bomberos	413	7	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Cabo de Bomberos	413	7	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Cabo de Bomberos	413	7	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Cabo de Bomberos	413	7	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Secretaria	440	3	Dirección Administrativa de Talento Humano
Secretaria	440	3	Secretaria del Interior / Inspección de Policía
Secretaria	440	3	Dirección de Apoyo Logístico
Secretaria	440	3	Dirección de Apoyo Logístico
Secretaria	440	3	Secretaria del Interior / Cuerpo de Bomberos
Secretaria	440	3	Secretaria del Interior / Inspección de Policía
Auxiliar Administrativo	407	3	Dirección Administrativa de Talento Humano
Auxiliar Administrativo	407	3	Secretaria de Hacienda
Auxiliar Administrativo	407	3	Secretaria del Interior / Inspección de Policía









## 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 2026 implementar, a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, las siguientes acciones:

**Tabla 12. 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

Para la vigencia 2026, a la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se le presupuestó un monto de \$ 413.888.432.824,00.

**Tabla 13. Plan de Acción del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.**

<b>Objetivo:</b>		Actualizar la información respecto al estado de provisión de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública, permitiendo así, la correcta administración y planeación de la provisión de los cargos vacantes durante la vigencia fiscal 2026.				
<b>Fecha de inicio:</b>		01/01/2026				
<b>Fecha final:</b>		31/12/2026				
<b>Responsable:</b>		Equipo de Gestión de Personal				
No.	Etapas	Componente	Acciones	Metas	Fecha Inicio-Fin	Responsables
1.	Ingreso	Vinculaciones en periodo de prueba mediante el uso de lista de empleos ofertados en el concurso de mérito de Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022	Continuar con el proceso de vinculación, seguimiento al periodo de prueba, y una vez en firme, solicitar la inscripción y/o actualización en el registro público de carrera	La totalidad de cargos de CA ofertados en el concurso de méritos y que fueron provistos de forma definitiva por Uso de Listas de Elegibles.	2/01/2026 22/12/2026	Grupo de Gestión de Personal



<b>Objetivo:</b>		Actualizar la información respecto al estado de previsión de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública, permitiendo así, la correcta administración y planeación de la provisión de los cargos vacantes durante la vigencia fiscal 2026.					
<b>Fecha de inicio:</b>		01/01/2026					
<b>Fecha final:</b>		31/12/2026					
<b>Responsable:</b>		Equipo de Gestión de Personal					
No.	Etapa	Componente	Acciones	Metas	Fecha Inicio-Fin	Responsables	
	<b>Permanencia</b>		administrativa.				
2.		Uso de Lista de Elegibles para suplir vacancias.	Hacer uso de listas de elegibles para suplir vacancias según la normatividad vigente y a discrecionalidad de La CNSC, mediante solicitud ante la CNSC.	Gestionar y asignar los recursos económicos necesarios para el uso de lista de elegibles de la entidad con el fin de suplir las vacancias.	2/01/2026 30/03/2026	Grupo de Gestión de Personal, Gestión Presupuestal del DATH y Directora de Talento Humano.	
3.			*Verificar el correcto diligenciamiento de las concertaciones y evaluaciones en periodo de prueba de acuerdo con el sistema de información diseñado por la CNSC en concordancia con la normativa de la entidad.				
4.		Periodo de Prueba por Seis Meses.	*Brindar asesoría a los directores, jefes de oficina, coordinadores en la forma de completar los formatos y como realizar la evaluación.	Evaluar el desempeño de los cargos provistos por sistema de mérito con el fin de emitir una calificación favorable o desfavorable para cada servidor.	Cuando se presente.	Grupo de Gestión de Personal.	
5.		Inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa	Solicitar en el sistema SIMO 4.0 de la CNSC las anotaciones en el registro público de carrera administrativa, ya sea por actualización o inscripción.	Reflejar la situación real de cada servidor frente a la movilidad laboral en su condición de derechos de carrera administrativa.	Cuando se presente.	Grupo de Gestión de Personal.	
6.			*Realizar la verificación de experiencia y estudios de los cargos de carrera de acuerdo con el procedimiento establecido. (Historia laboral).				
7.		Estudio de Encargos.	*Realizar la proyección de los encargos para cubrir las vacantes definitivas.	Garantizar el derecho preferencial en la provisión temporal de empleo mediante encargo.	Cuando se presente.	Grupo de Gestión de Personal.	



<b>Objetivo:</b>		Actualizar la información respecto al estado de previsión de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública, permitiendo así, la correcta administración y planeación de la provisión de los cargos vacantes durante la vigencia fiscal 2026.				
<b>Fecha de inicio:</b>		01/01/2026				
<b>Fecha final:</b>		31/12/2026				
<b>Responsable:</b>		Equipo de Gestión de Personal				
No.	Etapas	Componente	Acciones	Metas	Fecha Inicio-Fin	Responsables
8.			*Proyectar las resoluciones de los encargos.			
9.	Retiro	Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.	Solicitar en el sistema SIMO 4.0 de la CNSC las anotaciones en el registro público de carrera administrativa.	Mantener actualizado el registro público de carrera administrativa de los ex servidores de la Alcaldía.	Cuando presente.	Grupo de Gestión de Personal.
10.		Por renuncia regularmente aceptada.				
11.		Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez/ Por invalidez absoluta/ Por edad de retiro forzoso/y los demás casos contemplados en la ley.				
12.	Provisión de Cargos Mediante Nombramiento Ordinario	Provisión de empleo de libre nombramiento y remoción.	Recepción de documentación.	Provisión de la planta mediante la vinculación de servidores de libre nombramiento y remoción.	Cuando presente.	Grupo de Gestión de Personal.
13.			Realizar trámites asociados al análisis de cumplimiento de requisitos.			
14.			Solicitud de aplicación de pruebas laborales según nivel jerárquico.			
15.			Publicación de hoja de vida En Plataforma SIGEP II.			
16.			Proyección de actos administrativos para vinculación.			

Fuente: Equipo de Gestión de Personal



### 5.3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Cartagena de Indias, para la vigencia 2026; pretende contribuir al desarrollo integral, al bienestar emocional y a la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y de sus familias, mediante el diseño; alineado con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos de Función Pública, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional, la cultura de integridad, el equilibrio vida / trabajo, el desempeño institucional, la innovación pública y el mejoramiento continuo de la gestión, con enfoque diferencial, de inclusión y orientación al servicio al ciudadano. Y, para su materialización, se ha dispuesto del siguiente plan de acción:

**Tabla 14. Plan de Acción del Plan de Incentivos 2026**

ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026					
EJE No.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL					
EJE	COMPONENTE	AMBITO	BENEFICIARIOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION
EJE No.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Eventos deportivos y recreativos	Servidores públicos inscritos	<b>Carrera 5k Activa tu Bienestar</b>	Esta actividad busca fomentar la actividad física, la recreación y la integración social, hábitos de vida saludables
				<b>Vacaciones recreativas</b>	Actividades recreativas dirigidas a los hijos de los servidores públicos, durante el periodo vacacional
				<b>Integración de Fin de Año</b>	Un evento institucional diseñado para exaltar la labor, el compromiso y la dedicación de los servidores públicos durante el 2026, brindando un espacio de integración, bienestar y reconocimiento colectivo.
		<b>Fiestas de Independencia</b>		Actividad institucional dirigida a los servidores públicos del Distrito, con el fin de conmemorar la independencia de Cartagena	
		<b>Feria de Emprendimientos</b>		Un espacio creado para resaltar las habilidades, creatividad y espíritu emprendedor de nuestros servidores públicos, denominado "Echa pa' lante Servidor"	
		<b>Concurso de Talentos</b>			
		<b>Festival del Dulce</b>		A fin de rescatar las tradiciones de nuestra región y enaltecer nuestra cultura gastronómica, contaremos con la actividad denominada "Festival del Dulce para servidores públicos"	
		<b>Taller de Artes y Oficios</b>		Con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de las habilidades del servidor público, se proyecta la realización de Cursos en Artes y Oficios, dirigidos a los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena	
		<b>Eucaristía de Semana Santa</b>		Espacio de recogimiento y reflexión en el marco de la celebración de la Semana Mayor	
		<b>Eucaristía de Acción de Gracias</b>		Espacio de recogimiento y reflexión para agradecer el camino recorrido durante el 2026 y encomendar a nuestro señor Jesucristo los proyectos, retos y propósitos del 2027	
		<b>Show Navideño</b>		Presentación especial llena de música, color y tradición navideña, dirigida a los hijos de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena	



EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR				<b>Novenas navideñas</b>	Celebración de la Novena de Aguinaldos del 16 al 24 de diciembre de 2026, dirigido a los Servidores Públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena y sus familias
	Flexibilidad Laboral	Servidores públicos que cumplan con requisitos y soliciten el beneficio		<b>Teletrabajo/ Trabajo en casa</b>	Socialización de los requisitos para acceder a la Jornada Flexible, conforme lo establecido en Decreto Distrital No. 1580 de 19 de diciembre de 2013; Resolución 3843 de 23 de junio de 2022; Resolución 3819 de 21 de abril de 2025
				<b>Jornada Laboral Flexible</b>	Socialización de los requisitos para acceder a Teletrabajo / Trabajo en Casa, teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución No. 5787 de 2 de agosto de 2023; Resolución No. 6368 de 4 de septiembre de 2023 y Resolución No. 4589 de 15 de agosto de 2024.
	Conmemoraciones	Servidores públicos inscritos y sus familias que cumplan con las condiciones		<b>Día del Abuelo</b>	Encuentro de abuelos.
				<b>Día de la Familia</b>	Actividad dirigida a los servidores públicos y sus familias, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017.
				<b>Día de la Niñez</b>	Una fecha especial, para celebrar la infancia y concientizar a la sociedad sobre la importancia de asegurarles un entorno seguro y con oportunidades, brindando a los niños momentos de alegría y diversión.
	Reconocimientos /Felicitaciones /Condolencias	Servidores públicos		<b>Nacimiento</b>	Tarjetas virtuales de felicitaciones/condolencias/despedita, dirigidas a los servidores públicos
				<b>Boda</b>	
				<b>Grado</b>	
				<b>Cumpleaños</b>	
				<b>Fallecimiento</b>	
				<b>Desvinculación</b>	
	Salas de Lactancia Materna	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas		<b>Creación y adaptación de Salas de Lactancia</b>	Creación de nuevas salas de lactancia en las distintas dependencias del Distrito, adaptación de las existentes, Socialización y capacitación y formalización, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1823 de 2017 y la Resolución 2423 de 2018, expedida por el Ministerio de Salud.
				<b>Capacitación y socialización</b>	
			<b>Formalización Salas de Lactancia</b>		
Actividades para parejas	Servidores públicos inscritos que cumplan con la condición		<b>Taller de Parejas Sanas</b>	Encuentro de parejas cuyo propósito principal es fortalecer los lazos familiares y de pareja, promoviendo una vida afectiva saludable y armoniosa.	
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Conmemoración de fechas especiales	Servidores públicos inscritos	<b>Día del Servidor Publico</b>	El 27 de junio de cada año se conmemora esta fecha, según Decreto 2865 de 2013, dedicada a la formación, reflexión y reconocimiento de quienes sirven a la Alcaldía Mayor de Cartagena	



				<b>Día de la Mujer</b>	Se conmemora cada 8 de marzo la lucha de las mujeres por su participación en la sociedad y su desarrollo íntegro como persona.
				<b>Día del Hombre</b>	Esta actividad tiene como propósito reconocer las contribuciones de los hombres a la sociedad y la familia, y fomentar modelos de masculinidad saludables que aborden la salud mental, la equidad de género y la no violencia
				<b>Día de la Madre</b>	Actividades de conmemoración del día de la Madre - Tarjeta Virtual
				<b>Día del Padre</b>	Actividades de conmemoración del día del Padre - Tarjeta Virtual
		Desvinculación laboral asistida	Servidores públicos que cumplan con la denominación de Prepensionado.	<b>Actividad Formativa para Prepensionados</b>	Actividad formativa y recreativa, dirigida a los servidores públicos en etapa de Pre-pensión, que tiene como propósito acompañar a los servidores públicos en el cambio de estilo de vida que implica la jubilación, facilitando su adaptación al nuevo entorno y promoviendo la construcción de un proyecto de vida.
				<b>Actividad recreativa para prepensionados</b>	
		Reconocimiento de cumpleaños	Todos los servidores públicos	<b>Descanso de Cumpleaños</b>	Día de descanso remunerado por el día de cumpleaños de los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena, teniendo en cuenta lo dispuesto en los Acuerdos Laborales Sindicales vigentes.
				<b>Celebración de cumpleaños semestral</b>	Actividad que tiene como objetivo celebrar el cumpleaños de los servidores públicos, correspondiente al primer y segundo semestre del año 2026
	<b>PROMOCION DE PRACTICAS Y HABITOS SALUDABLES</b>	Entornos saludables	Servidores públicos inscritos	<b>Uso de la Bicicleta</b>	Se otorgara al servidor media jornada de descanso remunerado por cada 30 veces que certifiquen ir al trabajo en bicicleta, buscando promover la movilidad sostenible y el bienestar. (sensibilización circular vigente)
<b>Día sin Carro/Día Sin Moto</b>				En el marco del día mundial del medio ambiente (05/06/2026), se realizara la jornada de Día sin carro/moto, fomentando hábitos saludables y el cuidado de nuestro entorno.	
<b>Semana del Bienestar</b>				En la semana del Bienestar se realizaran actividades relacionadas con el autocuidado, promoción de actividad física (clases de yoga, caminatas, gimnasia), talleres de alimentación saludable, manejo del estrés, relajación, prevención del suicidio, entre otros.	
<b>Jornada de Autocuidado</b>				Actividad que se realizará en algunas dependencias del Distrito, de acuerdo a requerimientos y cronograma del Programa de Bienestar Social, enfocada en la relajación y manejo del estrés.	
<b>EJE No. 2 SALUD MENTAL</b>					
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>AMBITO</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>
	<b>PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD</b>	Manejo del estrés, depresión y Ansiedad	Todos los servidores públicos	<b>Atención Psicosocial</b>	Socialización ruta de atención psicosocial para los servidores públicos y agendamiento de atenciones por parte del equipo de psicólogas de Bienestar Social
				<b>Atención de Urgencias Psicológicas</b>	Socialización de la línea de atención de urgencias psicológicas de la Administradora de Riesgos Laborales



				<b>Actividad Física para el manejo del estrés</b>	Actividades como Rumbaterapia o caminatas ecológicas para el manejo del estrés
				<b>Día de la Salud Mental</b>	Actividades relacionadas con el manejo del estrés, ansiedad, depresión, en el marco de la conmemoración del día de la Salud Mental
				<b>Intervención por Dependencias</b>	Jornadas de intervención del área de Bienestar Social, de acuerdo a solicitudes y/o cronograma de actividades.
<b>EJE No. 3 CONVIVENCIA SOCIAL</b>					
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>AMBITO</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>
		Actividad Formativa	Servidores públicos inscritos	<b>Taller Identificación de situaciones de Acoso Laboral y abuso de poder</b>	Promover entornos laborales armónicos, colaborativos y respetuosos, que facilitan el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el logro de los objetivos institucionales
<b>EJE No. 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b>					
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>AMBITO</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>
<b>ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b>	<b>COORDINACION INTERINSTITUCIONAL</b>	Programa Servimos	Todos los servidores públicos.	<b>Seguimiento a Convenios y alianzas suscritas</b>	Celebración de convenios para tasas preferenciales y socialización programa servimos
				<b>Celebración de nuevas alianzas</b>	Celebración de convenios con Escuela Taller para dictar cursos a hijos de servidores públicos de estrato 1 y 2.
		Promoción de Servicios	Todos los servidores públicos	<b>Feria de vivienda</b>	Socialización de proyectos de vivienda, subsidios y planes de financiación, con el apoyo del Fondo Nacional del Ahorro, la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, Convivienda y otras entidades aliadas.
				<b>Feria de Servicios</b>	Actividad enfocada en dar a conocer los servicios ofrecidos por entidades, del sector salud, seguros (vida/exequial/laboral), pensiones, turismo, educación, gastronomía
<b>EJE No.5 TRANSFORMACION DIGITAL</b>					
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>AMBITO</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>
<b>TRANSFORMACION DIGITAL</b>	<b>CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR</b>	Actividad Formativa	Todos los servidores públicos	<b>Bienestar Digital</b>	Creación de herramientas para mejoramiento de los procesos tecnológicos y celeridad de procesos, socialización y uso por parte de los servidores públicos.
<b>EJE No.6. DIVERSIDAD E INCLUSION</b>					
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>AMBITO</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>
<b>DIVERSIDAD E INCLUSION</b>	<b>RESPECTO Y EQUIDAD</b>	Actividad Formativa	Todos los servidores públicos	<b>Día del Orgullo LGBTQ+</b>	Actividades en el marco de la celebración del Día del Orgullo Gay (o Día Internacional del Orgullo LGBTQ+)
				<b>Taller Equidad de Genero</b>	Sesión educativa que tiene como objetivo entender las diversas identidades de género y orientaciones sexuales
<b>EJE No.7. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO</b>					
<b>EJE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>AMBITO</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>



IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO		SENTIDO DE PERTENENCIA		OTRAS ACTIVIDADES		
		Actividades deportivas	Todos los servidores públicos inscritos	<b>Olimpiadas Deportivas Internas</b>	Acto de inauguración de las Olimpiadas Deportivas Internas 2026, con las distintas delegaciones deportivas por dependencias y programación de los encuentros deportivos que se llevaran a cabo	
		Conmemoración de fechas especiales		<b>Día del Servidor Público</b>	El 27 de junio de cada año se conmemora esta fecha, según Decreto 2865 de 2013, dedicada a la formación, reflexión y reconocimiento de quienes sirven a la Alcaldía Mayor de Cartagena	
				<b>Día de la Felicidad</b>	Se ofrecerá a los servidores públicos una caminata ecológica y una charla sobre la felicidad	
				<b>Día de la secretaria</b>	Actividades de conmemoración del día de la Secretaria - Tarjeta Virtual	
		Reconocimientos e Incentivos	Todos los servidores públicos que cumplan con los requisitos	<b>Quinquenios</b>	Reconocimiento de Incentivo no pecuniario por permanencia laboral correspondiente a la vigencia inmediatamente anterior, teniendo en cuenta lo establecido en Acuerdo Laboral suscrito en la vigencia 2019 y Res. No. 6156/2022,	
				<b>Reconocimiento Servidor Público Ejemplar</b>	En el marco de la celebración del Día Nacional del Servidor Público se reconocerá a los servidores públicos ejemplares de la Alcaldía Mayor de Cartagena	
				<b>Incentivos Pecuniarios o Auxilios</b>	Reconocimiento de los incentivos pecuniarios, establecidos en los distintos acuerdos laborales vigentes y recogidos en la Resolución 6156 de 2022, por la cual se establece el Reglamento de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la AMC: Bono escolar; Auxilio Educativo; Auxilio de Bodas; Auxilio de Monturas; Auxilio de Nacimiento; Bono Navideño	
		ACTIVIDADES DE PLANEACION	Plan de Bienestar Social	Todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena	<b>Formulación del Plan de Bienestar Social 2026</b>	Formulación de las actividades a ejecutar en el Plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2026, teniendo en cuenta la identificación de necesidades en esta materia.
					<b>Aprobación del Plan de Bienestar Social 2026</b>	Presentación y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño
					<b>Socialización del Plan de Bienestar Social 2026</b>	Actividades de socialización con los servidores públicos

Fuente: Plan Institucional de Incentivos 2026

#### 5.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC

El Plan Institucional de Capacitación 2026, tiene como propósito *“Fortalecer las competencias funcionales, comportamentales y misionales de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, mediante una oferta formativa articulada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción Institucional y a los lineamientos del Decreto 612 de 2018, garantizando que la formación contribuya directamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, al mejoramiento del desempeño institucional y a la prestación de un*



*servicio público eficiente, ético y orientado al ciudadano*". Y, se implementará a través de los siguientes programas:

#### **5.4.1. Programa de Inducción**

Dirigidos a facilitar la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en él habilidades gerenciales y del servicio público, y a suministrarle información necesaria para el conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

#### **5.4.2. Programa de Reinducción**

Estará 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 los objetivos del programa de inducción.

Estos programas se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios significativos, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas, las inhabilidades y las que regulan la función administrativa.

#### **5.4.3. Programa Bilingüismo.**

El programa de bilingüismo desarrollado en convenio con el Centro Colombo Americano, que tiene como objetivo fortalecer las competencias en inglés de los servidores públicos.

Enfocado principalmente los servidores públicos cuyas funciones están relacionadas con el turismo y la atención a extranjeros de los conocimientos, habilidades lingüísticas y destrezas necesarias para comunicarse en inglés y resolver problemas básicos.

#### **5.4.4. Programa de Formación Continuada**

El programa de formación continuada es un conjunto de actividades educativas diseñadas para mantener, desarrollar y aumentar los conocimientos, habilidades y competencias profesionales a lo largo de la vida laboral. Este programa permite



la actualización constante debido a los avances tecnológicos, cambios en normativas o nuevas investigaciones y tecnologías.

Para acceder al programa por medio de inscripción a seminarios, diplomados, cursos, talleres, congresos entre otros; los servidores de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales deben cumplir los siguientes requisitos, los cuales serán exigidos siempre en toda solicitud:

1. Las solicitudes de Inscripciones a programas académicos deben estar relacionadas estrictamente con las funciones del cargo con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal establecidos en la Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009.
2. La solicitud envía a la Dirección Administrativa de Talento Humano, donde deberá describirse la necesidad de la formación solicitada, su objetivo, la relación con el plan de desarrollo, los productos esperados de cada formación, la caracterización del personal de planta que se espera sea formado, los recursos requeridos para el desarrollo de la formación, el perfil de los facilitadores y las organizaciones que intervendrían en el proceso de formación.
3. Las solicitudes deberán tener el visto bueno del superior jerárquico, quien deberá identificar la necesidad de la capacitación e informar por escrito en razón a los requerimientos del cargo, posteriormente, la Dirección Administrativa de Talento Humano elaborará un análisis de las funciones y los requerimientos de la capacitación.
4. Estas solicitudes deben ser presentadas con la suficiente anterioridad (mínimo 15 días calendario para capacitaciones nacionales y 20 días calendario para capacitaciones internacionales) a la fecha de inicio del evento; la Dirección Administrativa de Talento Humano revisará el cumplimiento de los requisitos y viabilizará la solicitud para la aprobación del ordenador del gasto.



5. El empleado público de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad debe llevar por lo menos un (3) meses de servicio continuo en la Entidad.

6. El valor de la inscripción a seminarios, diplomados, cursos, talleres de capacitación para el fortalecimiento de competencias, congresos, tanto a nivel nacional como internacional será evaluado por el ordenador quien establecerá la viabilidad de financiar de acuerdo con los recursos disponibles y la posibilidad de cubrir tiquetes y viáticos en caso de requerirse.

7. Junto con la solicitud deberá presentar los documentos de la Institución Educativa que requiera la Dirección Administrativa de Talento Humano, tales como recibo de pago, RUT, certificado bancario, entre otros.

8. Una vez obtenga el auxilio económico el servidor público debe realizar el programa de capacitación, en caso de incumplimiento estará incurso en acciones disciplinarias y deberá devolver el 100% del valor de la inscripción y/o matrícula, exceptuando en los casos fortuitos o de fuerza mayor.

*“Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

Concepto 157471 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública; Concepto del Consejo de Estado 2455 de 2020.

Por lo anterior, el ordenador del gasto viabilizará las solicitudes del programa de los servidores públicos vinculados en provisionalidad de acuerdo con el presupuesto disponible en el momento de la solicitud.



La Dirección Administrativa de Talento Humano solicitará a los servidores públicos que obtuvieron participaron en el programa de Formación Continuada, una vez terminado el programa, que aporten la constancia de su asistencia, diploma o certificación y presenten un informe final, para ser incluidos en su hoja de vida.

#### **5.4.5. Programa Directivos Públicos.**

Este programa busca potenciar las capacidades de liderazgo, toma de decisiones, gestión del talento humano, planeación estratégica, innovación pública y ética, permitiendo a los directivos ejercer su rol con mayor impacto, coherencia institucional y enfoque en el bienestar organizacional.

Para el Plan Institucional de Capacitación 2026, estará dirigido para directivos públicos, jefes de oficina, líderes de procesos, coordinadores y servidores públicos con responsabilidades de dirección, supervisión o toma de decisiones estratégicas en la entidad.

#### **5.4.6. Entrenamiento en puestos de trabajo**

El Entrenamiento en Puesto de Trabajo constituye una estrategia fundamental para asegurar la continuidad del servicio, la eficiencia administrativa y la adecuada ejecución de los procesos misionales y de apoyo.

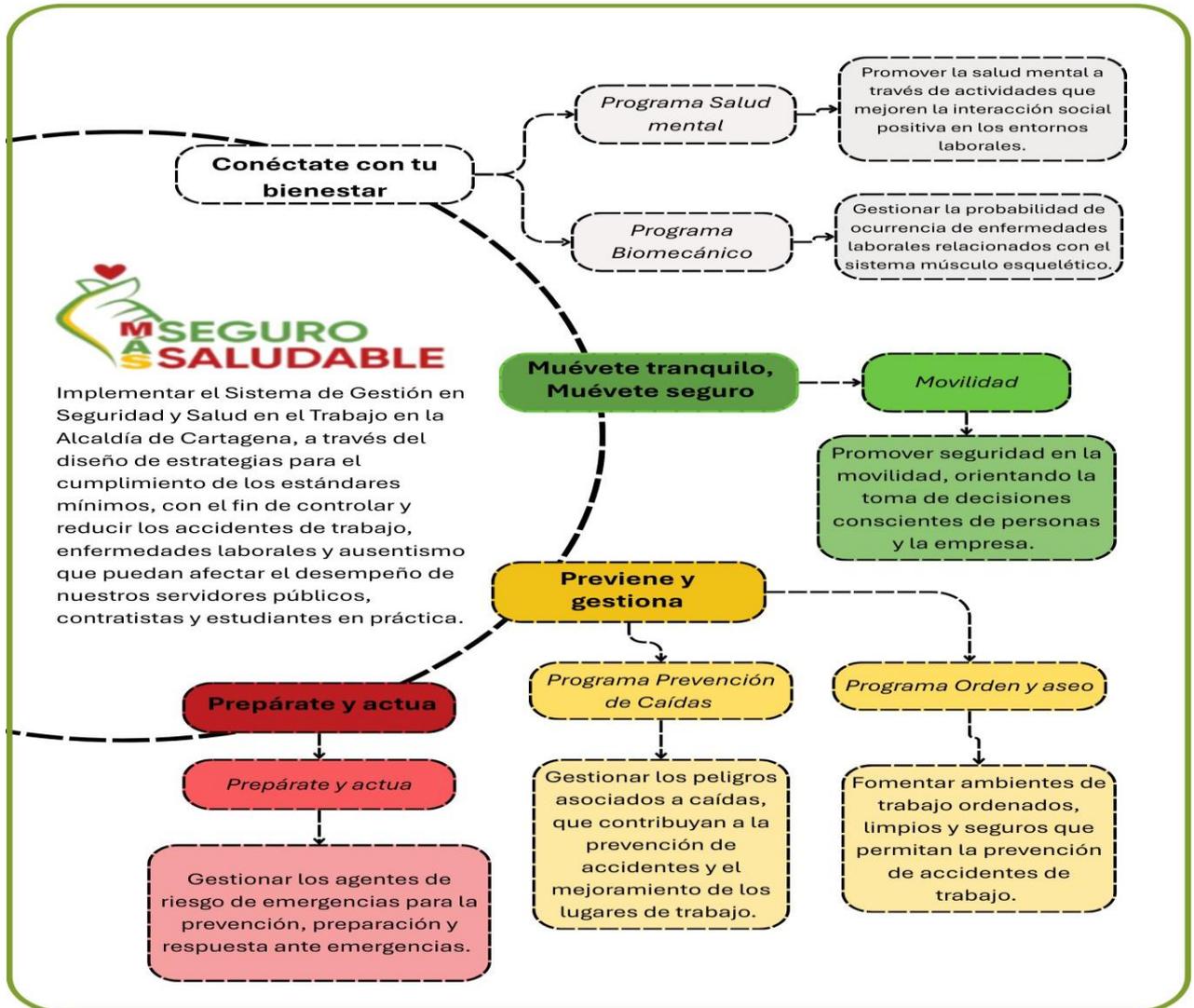
A través de este programa, la entidad busca fortalecer el desempeño laboral de los servidores públicos mediante la transferencia directa de conocimientos, habilidades y experiencias en el entorno real de trabajo, dando cumplimiento a los criterios de calidad, oportunidad y pertinencia exigidos por el MIPG y evaluados a través del FURAG.

### **5.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo 2026 de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias D.T. y C., pretende *“Promover el funcionamiento integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Alcaldía de Cartagena, garantizando ambientes laborales seguros, saludables y productivos para los servidores públicos y contratistas, mediante la ejecución efectiva y el seguimiento continuo del sistema; la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos*

de cada proceso; el fortalecimiento del autocuidado y aprendizaje continuo; el liderazgo y la corresponsabilidad en todos los niveles organizacionales; y la gestión eficiente de los recursos necesarios para asegurar la sostenibilidad, articulación institucional, el bienestar y la eficiencia institucional durante el periodo del plan de gobierno". Y, su implementación se ejecutará a través de los siguientes programas:

Imagen 3. Programas de Plan Institucional de SST



Fuente: Equipo de SST del DATH

Las actividades principales en seguridad y salud en el trabajo, necesarias para mantener y mejorar la salud y la seguridad colectiva e individual de todos los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., se agrupan conforme a la siguiente tabla:



Tabla 15. Actividades del Plan de SST

ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FINAL	ENTREGABLE	RESPONSABLE
Realización de exámenes médicos ocupacionales al personal de planta de las diferentes dependencias centralizadas de la Alcaldía.	27/10/2026	02/12/2026	Informe de condiciones de salud de la población trabajadora	Dirección de Talento Humano
Entrega de elementos de protección personal para la prevención de accidentes y enfermedad laboral.	feb-26	dic-26	Informe de entrega de EPP, tas de entrega, formato de entrega diligenciado.	Talento Humano, líderes de cada dependencia
Capacitaciones en promoción de estilos de vida saludables y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	feb-26	dic-26	Registro de asistencia, evaluaciones de capacitación.	Talento humano, ARL y EPS.
Actualizar matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de seguridad y salud del trabajo.	ene-26	dic-26	Matrices de IPVRDC actualizada	Talento Humano, líderes de cada dependencia, ARL
Conformación y entrenamiento de Brigadas de Emergencias.	jun-26	dic-26	Brigadas conformadas, registro de asistencia	Talento humano, Bomberos y DADIS
Diseñar Planes de Emergencias.	jun-26	dic-26	Planes de emergencia	Talento Humano y ARL
Realización de simulacros de emergencias en dependencias.	oct-26	dic-26	Informes de simulacros realizados	Talento Humano, Oficina Gestión del Riesgo
Realizar Jornadas de Seguridad y Salud.	feb-26	dic-26	Informes de jornadas realizadas	Talento Humano, ARL y EPS

Fuente: Equipo de SST del DATH



## 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 Estratégico 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 2026), 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 2026. 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
<b>Nombre:</b> Adalid Alberto Ventura Díaz	<b>Nombre:</b> Yira Tatiana Morales Castro	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>Cargo:</b> Asesor Externo	<b>Cargo:</b> Directora Administrativa Del Talento Humano	<b>Fecha:</b> XX/01/2026
<b>Fecha:</b> 13/01/2025	<b>Fecha:</b> 1401/2026	

#### CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
XX/01/2026		1.0