



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) Vigencia 2020 - 2023



**Dirección Administrativa
de Talento Humano**

Enero de 2021



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	3
INTRODUCCIÓN	4
GENERALIDADES	6
1. MARCO LEGAL 7	
2. ALCANCE 11	
3. OBJETIVO GENERAL11	
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	13
5.1. Disposición de información:	13
5.1.1. Caracterización de los empleos:	13
5.1.2. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2020.	14
5.1.2.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.....	14
5.1.2.2. Resultados de la Evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) 2019 (Índice de Desempeño).....	15
5.1.2.3. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.....	17
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	19
6.1. Estrategias de Talento Humano 2021.	20
6.1.1. Estrategia de Vinculación.	20
6.1.2. Plan de Vacantes 20	
6.1.3. Plan de Previsión del Recurso Humano	23
6.1.4. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	24
6.1.5. Plan de Incentivos. 25	
6.1.6. 6.1.6 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	25
6.1.7. Estrategia de evaluación del desempeño.	26
6.1.8. Estrategia de Administración de Nómina.....	26
6.1.9. Estrategia de Gestión de la información	26
6.1.10. Expedición de certificaciones para bono pensional.	27
6.1.11. Archivo de Historias Laborales.	27
6.1.12. Estrategia Situaciones Administrativas.....	27
6.1.13. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.	28
7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.	29
8. EVALUACIÓN DEL PLAN	30
9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD	30



INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

Es así, como en el marco de la Planeación Estratégica de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, además de orientar la gestión del cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo "Salvemos Juntos a Cartagena 2020-2023" y en concordancia con los objetivos institucionales, la planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia actual, en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El Plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (**MIPG**), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Alcaldía de Cartagena fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la **Integridad y Transparencia** en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando así un cambio cultural.

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 la Alcaldía de Cartagena, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano y Bienestar Social.

No menos importante, es el tema de la Capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público), así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, transversales en la Entidad, a través de los gestores de conocimiento (quienes son los enlaces en cada dependencia), en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

Es importante tener presente, que la realidad actual, después de atravesar la experiencia de la Pandemia causada por el Covid 19, los Programas de capacitación están enmarcados a Desarrollar en nuestros servidores Competencias que le permitan trabajar desde lugares remotos y utilizando las tecnologías disponibles, es por ello que nuestro Plan Institucional de Capacitación se ajustará para poder lograr este propósito.



GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial en las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el Talento Humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que esta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del Talento Humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, la Alcaldía de Cartagena enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Nivel Básico Operativo Alto”, lo cual impone implementar acciones y buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.



1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de la Dirección Administrativa del Talento Humano la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano



Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)



Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo - Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano



Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad Y Salud en El Trabajo (SG-SST)

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.



Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Plan Institucional de Capacitación
Nota: Toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

Fuente: PETH DAFP 2018

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y del auto diagnóstico realizado de todas sus actividades, siguiendo el modelo implementado por el DAFP, continua con el diseño y/o ajuste de los programas existentes, adecuándolos al nuevo modelo y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo y la calificación y cualificación del impacto de este en las competencias de los Servidores Públicos. Por consiguiente, aplica a la población de la Alcaldía de Cartagena (servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción y provisionales), de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar, evaluar e implementar mejoras en la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores de la Alcaldía de Cartagena, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de inducción y reinducción, capacitación, formación y entrenamiento, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de



programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

- Consolidar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar el desempeño en las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere la Alcaldía de Cartagena para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de la Alcaldía de Cartagena.



5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

En este orden de ideas, la Dirección de Talento Humano propiciará el levantamiento de información de todas las diferentes actividades que se realizan en las áreas, con el fin de lograr su estandarización y posterior sistematización a través de una Plataforma tecnológica que cubra todos los procesos.

A pesar de ello, en la actualidad se cuenta con información completa y confiable que permite conocer la información que sirve de base para la planeación Estratégica del 2021- 2023 tales como régimen laboral (marco legal), caracterización de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2020.

5.1.1. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

Número de empleos en la Entidad	
Nivel	Planta Global
DIRECTIVO	46
ASESOR	40
PROFESIONAL	306
TÉCNICO	340
ASISTENCIAL	338
Total	1070

Fuente: Elaboración propia DATH. Corte 31 de diciembre 2020



NIVEL	No. Cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
DIRECTIVO	46	17	1,6%	26	2,4%	3	0,3%
ASESOR	40	21	2,0%	15	1,4%	4	0,4%
PROFESIONAL	306	155	14,5%	147	13,7%	4	0,4%
TECNICO	340	97	9,1%	242	22,6%	1	0,1%
ASISTENCIAL	338	149	13,9%	182	17,0%	7	0,7%
TOTAL	1070	439	41,0%	612	57,2%	19	1,8%

Fuente: Elaboración propia DATH. Corte 31 de diciembre 2020

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección Administrativa de Talento Humano cuenta con la matriz de vinculación del personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en el cual se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

En la actualidad, se encuentra liderando un proyecto de rediseño institucional, valoración de cargas laborales que llevará a una posterior definición de perfiles y manuales de funciones que permitan contar con información actualizada y actualizable.

Por otra parte, cabe anotar que se está llevando a cabo el Concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el cual están participando 408 cargos y 157 empleos, adscritos en Carrera Administrativa, con el fin de proveer los cargos de Provisionalidad.

5.1.2. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2020.

5.1.2.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que la Dirección de Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Matriz de Autodiagnóstico de MIPG, se evidencia una calificación de 56.6 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez "NIVEL BÁSICO OPERATIVO ALTO".

Este resultado requiere a esta dirección la implementación de planes de acción para



incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla:

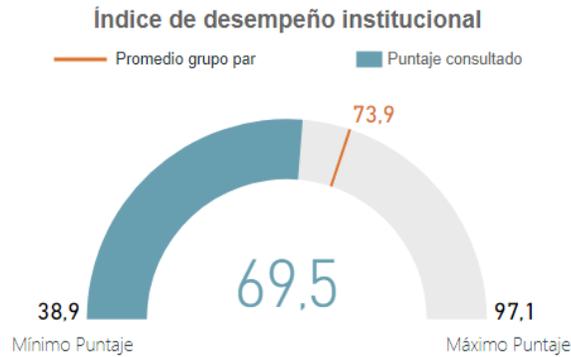
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	54
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	59
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	57
		- Ruta para generar innovación con pasión	68
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	50	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	52
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	52
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	49
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	47
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	47	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	52
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	43
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	49	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	50
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	48
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	59	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	59

5.1.2.2 Resultados de la Evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) 2019 (Índice de Desempeño).

El Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG), es una herramienta que le permite a la función pública, recopilar información de las entidades del orden nacional y territorial, relacionada con los resultados institucionales y sectoriales frente a las políticas del desarrollo administrativo y a la implementación del MIPG. La evaluación de la gestión 2019 realizada en el año 2020, posiciono a la Alcaldía de Cartagena con un resultado de 69.5 (Quintil 1). Al analizar la puntuación obtenidas



por las diferentes dimensiones del MIPG se puede observar que la dimensión de talento humano obtuvo una puntuación de 72.6 detallada de la siguiente manera:



DIMENSION	RESULTADO / POR ENTIDAD	POLITICA DE GESTION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	RESULTADO	DESAGREGACIÓN	RESULTADO
Talento Humano (Quintil 2)	72,6	Gestión Estratégica del Talento Humano (Quintil 2)	72,1	Calidad de la Planeación del Talento Humano	79,5
				Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	54,8
				Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	70
				Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	43,1
		Integridad (Quintil 2)	73,4	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servidor publico	77,3
				Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	43,4
				Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	77,3

Fuente: Resultados FURAG 2019 publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública



5.1.2.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

Según el DAFP el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, donde las entidades por medio de un diagnostico deberán definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es "obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben a la Alcaldía de Cartagena. Los resultados fueron los siguientes:

No.	Enunciado	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca	No Responde
1	OPINIONES DE LOS EMPLEADOS EN EL GRUPO DE TRABAJO	28%	39%	28%	4%	1%	0%
2	ACEPTACIÓN DE LOS EMPLEADOS POR PARTE DE SU EQUIPO DE TRABAJO	64%	29%	6%	0%	1%	0%
3	ACTITUD DISTANTE HACIA LOS EMPLEADOS POR PARTE DE SU GRUPO DE TRABAJO	1%	1%	17%	33%	47%	1%
4	COMODIDAD DE LOS EMPLEADOS EN SU EQUIPO DE TRABAJO	58%	31%	10%	1%	0%	0%
5	VALORACIÓN DE LOS APORTES DE LOS EMPLEADOS POR PARTE DE SU GRUPO DE TRABAJO	42%	44%	12%	2%	0%	0%
6	ESTILO DE DIRECCIÓN DEL JEFE QUE PERMITE LA CREACIÓN DE UN CLIMA COMODO, DE CONFIANZA, AMIGABLE Y BUEN RITMO DE TRABAJO	32%	28%	25%	10%	4%	1%
7	INSTRUCCIONES CLARAS ESPECÍFICAS Y GENERALES PARA LOGRAR EL MÁXIMO RENDIMIENTO DE LAS FUNCIONES	38%	25%	21%	11%	4%	1%
8	RESULTADOS EXIGIDOS ACORDE CON CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS	59%	27%	8%	3%	1%	2%
9	APOYO DEL JEFE EN LAS DECISIONES DE LOS EMPLEADOS	26%	42%	20%	7%	3%	2%
10	CONFIANZA DEL JEFE EN CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DEL GRUPO	44%	33%	16%	5%	0%	2%
11	CONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS EMPLEADOS SOBRE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	12%	20%	26%	21%	19%	2%
12	SALARIO ADECUADO Y JUSTO PARA TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS	4%	11%	25%	29%	29%	2%
13	MOTIVACION AL PERSONAL A PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE RECREACION, CULTURA Y DEPORTE	11%	18%	32%	25%	13%	1%
14	CONTRIBUCION DE LA ALCALDIA AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL SERVIDOR Y SU FAMILIA A PARTIR DE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	11%	14%	29%	26%	18%	2%
15	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ACORDES CON LAS NECESIDADES DE LA ALCALDÍA Y SUS SERVIDORES	12%	25%	35%	21%	5%	2%
16	POLÍTICAS DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO ENCAMINADAS A MIRAR EL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LOS SERVIDORES	11%	27%	35%	20%	4%	3%



No.	Enunciado	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca	No Responde
17	ESTIMULACIÓN Y RECOMPENSA AL SERVIDOR PÚBLICO POR SU CREATIVIDAD Y DESARROLLO DE NUEVAS Y MEJORES FORMAS DE HACER SU TRABAJO	7%	13%	25%	25%	26%	4%
18	EXISTENCIA DE POLITICAS DE TALENTO HUMANO QUE GENERAN UN BUEN AMBIENTE Y ENTORNO DE TRABAJO PARA ATRAER Y CONSERVAR A LOS SERVIDORES TALENTOSOS	12%	13%	27%	28%	18%	2%
19	PERCEPCIÓN DE RESPETO Y ADMIRACIÓN HACIA LOS DIRIGENTES DE LA ALCALDÍA	17%	31%	32%	15%	3%	2%
20	INTERÉS DE LOS EMPLEADOS EN EL FUTURO DE LA INSTITUCIÓN	61%	25%	11%	2%	0%	1%
21	RECOMENDACIÓN DE LA INSTITUCIÓN COMO EXCELENTE SITIO DE TRABAJO	49%	28%	17%	4%	1%	1%
22	SENTIMIENTO DE FELICIDAD POR PARTE DE LOS EMPLEADOS DURANTE EL TRABAJO REALIZADO EN LA INSTITUCIÓN	65%	26%	6%	2%	0%	1%
23	ESPACIO DE TRABAJO ADECUADO PARA TRABAJADORES	34%	20%	19%	18%	8%	1%
24	AMBIENTE FÍSICO DEL SITIO DE TRABAJO ADECUADO PARA LOS EMPLEADOS	16%	18%	23%	24%	18%	1%
25	ENTORNO FÍSICO DEL TRABAJO QUE FACILITA LA LABOR QUE DESARROLLAN LOS EMPLEADOS	16%	25%	25%	24%	10%	0%
26	ACCESO A LA INFORMACIÓN ÚTIL PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO POR PARTE DE LOS EMPLEADOS	18%	44%	22%	13%	2%	1%
27	ILUMINACIÓN DE AREA DE TRABAJO ADECUADA	18%	23%	24%	18%	16%	1%
28	EXISTENCIA DE HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS CON EFICIENCIA Y EFICACIA	13%	22%	28%	25%	11%	1%
29	PERMANENCIA EN EL CARGO DE LOS EMPLEADOS A PARTIR DE SU BUEN DESEMPEÑO	57%	25%	6%	3%	5%	4%
30	METAS DE LA INSTITUCIÓN ENTENDIDAS CLARAMENTE POR LOS EMPLEADOS	65%	27%	6%	1%	1%	0%
31	CONOCIMIENTO SOBRE EL LOGRO DE LAS METAS DE LA ALCALDIA POR PARTE DE LOS EMPLEADOS	26%	42%	20%	9%	2%	1%
32	PERTINENCIA DE LAS TAREAS ASIGNADAS A LOS EMPLEADOS	8%	16%	33%	26%	16%	1%
33	INFORMACIÓN DE LOS LOGROS DE LA ALCALDÍA POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	15%	28%	38%	16%	2%	1%
34	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ACORDE A LAS NECESIDADES DE PLANEACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE METAS	11%	37%	35%	14%	1%	2%
35	CALIDAD EN LA COMUNICACIÓN	11%	27%	32%	24%	6%	0%
36	OBJETIVO INSTITUCIONAL	43%	32%	18%	5%	0%	2%
37	ACCIONES DERIVADAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LA ALCALDÍA ACORDES CON LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD Y LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y PROPUESTAS.	22%	37%	29%	10%	0%	2%
38	ESFUERZO DE LOS DIRIGENTES DE LA ALCALDÍA POR RESPETAR LA DIGNIDAD INDIVIDUAL Y HACER DEL TRABAJO UNA FUENTE DE SATISFACCIÓN	20%	35%	33%	9%	2%	1%
39	APRECIACIÓN POR PARTE DE LA ALCALDÍA SOBRE LA CONFIABILIDAD Y AUTONOMÍA QUE DEMUESTRAN LOS SERVIDORES FRENTE AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS	19%	31%	34%	12%	2%	2%
40	CONTACTO DE LOS SERVIDORES CON EL USUARIO INTERNO Y EXTERNO	56%	35%	6%	2%	0%	1%



No.	Enunciado	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca	No Responde
41	ÉNFASIS EN EL TRABAJO EN EQUIPO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN	31%	30%	26%	8%	3%	2%
42	BUEN TRABAJO EN EQUIPO CON OTRAS DEPENDENCIAS	20%	31%	31%	14%	3%	1%
43	BUENA RESPUESTA A LAS NECESIDADES LABORALES DE LOS EMPLEADOS POR PARTE DE OTRAS DEPENDENCIAS	10%	34%	42%	13%	1%	0%
44	FACILIDAD PARA RECIBIR INFORMACIÓN REQUERIDA DE OTRAS DEPENDENCIAS	12%	33%	36%	15%	3%	1%
45	DIFICULTADES Y RESULTADOS NEGATIVOS ASUMIDOS POR LA DEPENDENCIA CORRESPONDIENTE	22%	42%	24%	12%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia DATH. Resultado encuesta Clima Organizacional 2018.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Alcaldía de Cartagena, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final de la primera anualidad, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Alcaldía de Cartagena, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno



6.1. Estrategias de Talento Humano 2021.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Dirección Administrativa del Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

6.1.1. Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia la Dirección Administrativa del Talento Humano propenderá para que la vinculación del mejor talento humano se realice mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así como, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de esta entidad.

6.1.2. Plan de Vacantes

La Dirección Administrativa del Talento Humano tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias de la Alcaldía de Cartagena cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos en vacancia definitiva de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así



como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte al 31 de diciembre de 2020

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Profesional Especializado Área de Salud	242	45	1
Profesional Especializado	222	45	1
Profesional Especializado	222	43	1
Inspector de Policía	233	43	4
Comisario de Familia	202	43	3
Profesional Especializado	222	41	1
Inspector de Policía Rural	306	35	15
Profesional Universitario	219	35	1
Profesional Universitario	219	33	2
Profesional Universitario	219	31	1
Técnico Área de Salud	323	21	2
Técnico Operativo	314	25	3
Técnico Operativo	314	15	1
Agente de Tránsito	340	17	1
Auxiliar Administrativo	407	13	1
Secretario	440	13	3
Secretario	440	3	7
Auxiliar Administrativo	407	3	3
Ayudante	472	1	6
Auxiliar De Servicios Generales	470	1	1
Total			58

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (Bases de Datos) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano.

Disposiciones Normativas para la Provisión de Empleos de Carrera Administrativa

Teniendo presente que en las disposiciones constitucionales contempladas en el



artículo 125 señalan que, “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera”. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. En ese sentido, “El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.

Con base en la mencionada disposición contenida en la Carta Política, el legislador a través de la Ley 909 de 2004 señaló en el artículo 23 que, “Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)”.

Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso el cual será abierto para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, el cual es adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución.

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005 señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante deberá ser provista a través del mecanismo ordinario con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la Alcaldía de Cartagena.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la



provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.

Reporte de los empleos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil

Con base en la obligación que tiene la Alcaldía de Cartagena, se realizó el reporte y actualización de los empleos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la cual se firmó el Acuerdo No. CNSC -20181000006476 el 16 de octubre de 2018, por medio del cual se convoco para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Alcaldía y en la actualidad se están terminando de recibir las listas de elegibles. Los empleos convocados fueron los siguientes:

NIVELES	DENOMINACION	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	Comisario De Familia	1	3
	Inspector De Policía Urbano Categoría Especial Y 1ª Categoría	1	11
	Líder De Programa	9	9
	Profesional Especializado	32	37
	Profesional Especializado Area Salud	9	11
	Profesional Universitario	49	58
	Profesional Universitario Area Salud	12	19
TECNICO	Agentes De Tránsito	1	100
	Técnico Administrativo	3	4
	Técnico Area Salud	1	5
	Técnico Operativo	25	61
	Técnico Operativo De Tránsito	1	14
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	5	17
	Auxiliar De Servicios Generales	1	3
	Ayudante	1	18
	Celador	1	4
	Secretario	4	27
	Secretario Ejecutivo	1	7
TOTAL		157	408

6.1.3. Plan de Previsión del Recurso Humano

Dentro de este componente se identifican las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el cuatrienio, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación en la entidad.



El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Plan Previsión de recursos humanos, el cual hace parte integral de este plan.

6.1.4. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, la estrategia se dirigirá a mejorar en los servidores su:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, de cara a la realidad actual respecto a la Salud Pública ocasionada por la propagación del virus SARS COVID-19, hace necesario que las acciones de la Entidad estén encaminadas a actividades de prevención, las cuales deben contar con la implementación de los diferentes protocolos de bioseguridad, realización de exámenes preocupacionales de toda la población trabajadora, capacitaciones de prevención de Contagio de COVID, entrega de Elementos de protección Personal necesarios para prevenir el contagio.

Crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público. Para ello se implementan programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos).

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Estado Joven: La Dirección Administrativa de Talento Humano desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad, acompañado de la Caja de Compensación, que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soporte para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.



Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución N° 633 de 2016 por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la Alcaldía Mayor de Cartagena, de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución N° 120 de 2017, por medio de la cual se establece la modalidad de Teletrabajo en Función Pública, la Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad. (Ver proceso de talento humano) (= a la política de Teletrabajo de la Entidad).

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

6.1.5. Plan de Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución 1140 de 2016, y en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo, presentar propuesta para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico

6.1.6. 6.1.6 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Alcaldía de Cartagena, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Con base en la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para dar cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias, la Dirección del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, desarrolló una estrategia de identificación de necesidades



de capacitación a partir de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) por dependencias.

En esta oportunidad, en conjunto con estas necesidades, centraremos nuestra estrategia en el desarrollo de competencias digitales buscando unificar a toda nuestra población en el uso de las herramientas que permiten hoy trabajar desde lugares remotos. Adicionalmente desarrollaremos competencias blandas del Ser Integro que fortalezca una Administración Transparente.

6.1.7. Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 80, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de la Función Pública. (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

6.1.8. Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas de ejecución presupuestal e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

6.1.9. Estrategia de Gestión de la información



La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de la Dirección Administrativa del Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

6.1.10. Expedición de certificaciones para bono pensional.

Implementar la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

6.1.11. Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

- Revisar con el Grupo de Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.
- Organizar un grupo de trabajo para revisar los procedimientos existentes, actualizarlos, publicarlos y socializarlos.
- Revisar con Archivo General la situación actual y definir un plan de trabajo
- Cumplir con el lleno de los requisitos que exigen los procedimientos de las normas archivísticas. Circular 003 de 2003,
- Organizar todas las historias laborales siguiendo el orden alfabético
- Diligenciar para cada historia laboral el Formato Único de Inventario Documental FUID Código: GDOPD02-F002 y la hoja de control de la historia laboral Código: GDOGP02-F00
- Definir Número de personas necesarias para digitar la información
- Definir y adquirir Equipo de escáner de producción rápida para digitalizar la información
- Realizar reunión con personal de Informática para definir necesidades de servidores para guardar la información. Es importante definir el servidor y el respaldo
- Definir el sistema que se requiere para archivar digitalmente la información. Se recomienda PDF de baja resolución.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

6.1.12. Estrategia Situaciones Administrativas.



Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del Departamento que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de Función Pública contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

6.1.13. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en la Alcaldía de Cartagena y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación COMFENALCO y la ARL SURA, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.



7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Análisis de Datos Conociendo el Talento.
- b. Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
 - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos
- c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:



Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Inducción y reinducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)	Incluir dentro del PETH el tema de inducción y reinducción. Contemplando los siguientes temas: Valores de lo público	31/10/2021
Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Pasar los comunicados a los evaluadores y evaluados, para que realicen la respectiva evaluación del desempeño	6/01/2021
Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje	De acuerdo al nuevo PNFC 2020-2030 se va a realizar la revisión e inclusión de los temas a trabajar	4/12/2021
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Revisar informe de DAFP de PcD para revisar la estrategia. Informar a los servidores en esa condición para que hagan el registro en SIGEP.	16/10/2021
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Conformar el equipo para hacer la revisión como hacer la Gestión del conocimiento	16/10/2021

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2021.



8. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

a. Matriz de seguimiento.

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

b. 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 dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de 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.

9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Dirección Administrativa de Talento Humano, alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometida en continuar con la aplicación del código de integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2021, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad y Transparencia, afianzando la relación estado ciudadano.

Por último, cabe anotar que este código, al ser una guía de comportamiento en el servicio público, que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores, se encuentra alineado con el PILAR CARTAGENA TRANSPARENTE del Plan de Desarrollo Salvemos Juntos a Cartagena 2020- 2023.