



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

Plan

Estratégico de Talento Humano

2024



Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias
Dirección Administrativa de Talento Humano



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. CONTEXTO	8
1.1. Referentes Estratégicos Orientadores	8
1.1.1. Misión.....	8
1.1.2. Visión.....	8
1.1.3. Valores.....	9
1.1.4. Principios.....	9
1.2. Objetivos Estratégicos de la entidad.....	11
1.3. Funciones Estratégicas de la entidad.....	11
1.4. Normatividad asociada	12
1.5. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano.....	15
2. INFORMACION DE BASE	18
2.1. Planta de personal actual.....	18
2.2. Recursos requeridos	21
2.3. Características del Talento Humano.....	23
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	29
3.3. Necesidades de bienestar e incentivos	31
3.4. Resultados del Desempeño Institucional	32
4. DEFINICION DE ESTRATEGIA	34
4.1. Alcance	34
4.2. Objetivos del Plan Estratégico.....	34
4.2.1. Objetivo General	34
4.2.2. Objetivos específicos.....	34
4.3. Prioridades identificadas en el autodiagnóstico-Matriz GETH.....	35
4.4. Política de Integridad	35



4.5.	Estrategias para implementar	36
5.	PLANES TEMATICOS	37
5.1.	Plan Anual de Vacantes	37
5.1.1.	Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2023.....	37
5.1.2.	Seguimiento a la planta de personal	38
5.1.3.	Detalle de las vacantes existentes a corte 31 de diciembre de 2023. 38	
5.1.3.1.	Reporte de empleos vacantes de carrera a la oferta pública de empleos de carrera (OPEC) a 31 de diciembre de 2023 concurso 2250-2022 38	
5.1.4.	Reporte de empleos vacantes de carrera administrativa proceso de selección No. 2480 de 2022 cuerpo oficial de bomberos- CNSC.....	40
5.1.5.	Empleos vacantes reportados en SIMO posterior a los procesos de selección en curso.....	40
5.2.	Plan de Previsión de recursos humanos.....	41
5.3.	Plan de bienestar e incentivos.....	42
5.4.	Plan Institucional de Capacitación-PIC.....	50
5.4.1.	Programa de Inducción	50
5.4.2.	Programa de Reinducción	50
5.4.3.	Entrenamiento en puestos de trabajo	51
5.4.4.	Programa de bilingüismo	52
5.4.5.	Programa de formación de directivos públicos.....	52
5.5.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	53
5.5.1.	Programa de medicina laboral: Conéctate con tu bienestar	54
5.5.2.	Programa de Higiene y Seguridad Industrial: Previene y gestiona 54	
5.5.3.	Plan estratégico de seguridad vial: Muévete tranquilo, Muévete seguro 54	
5.5.4.	Plan de Gestión de Riesgo de Desastre: Prepárate y actúa	55
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	56



6.1. Matriz de seguimiento	56
6.2. Sistema de Gestión Institucional -SGI	56
6.3. Medición de Desempeño Institucional (FURAG)	56
6.4. Reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Marco Normativo Asociado al Talento Humano Institucional	12
Tabla 2. Planta de Personal Actual	18
Tabla 3. Costos de Planta de Personal	22
Tabla 4. Distribución de la Planta de Personal por nivel jerárquico	23
Tabla 5. Distribución de los empleos según su tipo de vinculación	24
Tabla 6. Resultados Rutas de Valor	31
Tabla 7. Empleos provistos y reporte de vacantes definitivas	37
Tabla 8. Oferta Pública -Concurso 2250-2022	38
Tabla 9. Modalidad de concurso.....	39
Tabla 10. Oferta Pública-Concurso 2480-2022.....	40
Tabla 11. Reportes vacantes en SIMO	40
Tabla 12. Cronograma de actividades de bienestar.....	42

INDICE DE IMAGENES

Imagen 1. Distribución porcentual de los niveles jerárquicos de empleos	24
Imagen 2. Representación porcentual de los empleos según su tipo de vinculación	25
Imagen 3. Resultados del Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano.....	27
Imagen 4. Calificación por componentes.....	27
Imagen 5. Calificación por categorías	28
Imagen 6. Rutas de Creación del Valor	29
Imagen 7. Calificación por Rutas de Creación de Valor	30
Imagen 8. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor	30
Imagen 9. Programas de Bienestar e Incentivos 2024	32



Imagen 10. Resultados Generales de la MDI de la Alcaldía de Cartagena de Indias	33
Imagen 11. Índice de la Dimensión de Talento Humano	33
Imagen 12. Índice de las políticas de Gestión y Desempeño de la Dimensión de Talento Humano.....	33



INTRODUCCIÓN

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

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

Por su parte, 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, constituye uno de los planes institucionales y estratégicos que deben integrarse al Plan de Acción de las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; lo cual, a su vez, es contemplado por el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

El presente Plan Estratégico de Gestión del Humano, contempla la presentación de los referentes estratégicos de la entidad, los objetivos estratégicos, las funciones, la normatividad asociada a la Gestión Estratégica del Talento Humano, las orientaciones estratégicas generales del área de talento humano, una información base (planta de personal, costos de la planta de personal para la vigencia 2024, un análisis del Manual Especifico de Funciones Y Competencias



Laborales, diagnósticos de la implementación o estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las estrategias, los planes temáticos y lo relativo al seguimiento y evaluación.



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:

“Construida colectivamente con igualdad para todos y todas, incluidos niñas, niños, adolescentes y jóvenes. La Cartagena que se propone es una ciudad para soñar, que potencie su riqueza geográfica, ecológica, cultural, histórica, turística y portuaria, y la proyecte hacia el futuro con un desarrollo urbanístico incluyente, que privilegia infraestructuras urbanas para fortalecer la vocación natural de la ciudad, que faciliten la movilidad con base en transporte colectivo multimodal y medios ambientalmente sostenibles como las ciclorutas, las alamedas y las vías peatonales.

Una ciudad con dotación de parques y espacios públicos reservados para el encuentro, el disfrute y la apropiación colectiva. Una ciudad en la que las ciudadanas y los ciudadanos conviven pacíficamente, están tranquilas y tranquilos, respetan las normas, protegen su medio ambiente, reconocen y respetan la diversidad, cumplen los acuerdos y autorregulan sus comportamientos para garantizar el pleno ejercicio de las libertades y los derechos de todas y todos”.

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:

“De acuerdo con el Decreto por el cual se Adopta el POT No. 0977 de 2001 20 DE NOVIEMBRE DE 2001, Cartagena se visiona como una ciudad con prosperidad colectiva, con una sociedad comprometida con la conservación de su patrimonio natural, histórico y cultural. Una ciudad construida para la gente, con una gestión pública transparente y descentralizada, y reconocida internacionalmente como centro turístico, portuario, industrial y de negocios del área del caribe.



Para el 2023 Cartagena de Indias es una ciudad resiliente, incluyente, con oportunidades para la gente, que recupera y protege sus activos naturales y patrimoniales, llena de esperanza, una ciudad donde todos y todas quieren vivir”.

1.1.3. Valores.

La Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., al respecto de sus valores, ha contemplado lo siguiente:

“La Administración Distrital en su acción promoverá el fomento de todos los valores, en especial los de: Honradez, Respeto por la vida, Equidad e inclusión social, los cuales se sustentarán en tres pilares fundamentales a saber: la Transparencia, la Seguridad y la Convivencia Ciudadana.

Honradez. La buena fé edifica y construye confianza, necesaria para el empoderamiento ciudadano y la autodeterminación de desarrollo. La Administración Distrital promoverá la honradez como base del desarrollo integral, constituyéndose en un requerimiento para edificar el modelo de desarrollo según las necesidades y aspiraciones de los habitantes de la ciudad de Cartagena.

Respeto por la Vida. El requisito básico de la construcción de toda sociedad próspera y progresista es el respeto por la vida. El diseño de políticas públicas distritales estará orientado a promover el respeto por la vida, como elemento constructor de ciudadanía, Estado y Nación.

*Equidad e Inclusión Social. La administración Distrital propiciará condiciones para lograr un modelo de desarrollo integral, estableciendo como objetivo fundamental del presente plan de desarrollo, promover la equidad en oportunidades para todos los grupos poblacionales, especialmente a los grupos más vulnerables”.*¹

1.1.4. Principios.

Conforme a la página web de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., en torno a los principios de la entidad, se contempla lo siguiente:

¹ <https://www.cartagena.gov.co/Transparencia/informacion-entidad/mision-vision-funciones-y-deberes>



“Los principios rectores que guiarán la ejecución del presente Plan de Desarrollo se encuentran fundamentados en los derechos ciudadanos: a la Libertad, Equidad, No Discriminación y Respeto a la Ley, sobre los cuales se diseñan e implementan las políticas públicas distritales, en particular, los siguientes:

Prevalencia del interés superior de los niños, niñas y adolescentes.

El diseño, formulación y ejecución de los programas, estrategias y políticas distritales estarán orientados a garantizar los derechos de la niñez como principio de corresponsabilidad constitucional del Estado Colombiano, la sociedad civil y la familia (Art. 44 Constitución Nacional). La Administración Distrital garantizará los derechos inalienables, exigibles e imposterables de las niñas, niños y adolescentes, a través de sus actuaciones, decisiones y medidas jurídico-administrativas.

Prevalencia de los Grupos de Población Diferencial. *La administración Distrital priorizará la promoción, protección y la restitución de derechos de los grupos poblacionales más vulnerables en la formulación y ejecución de políticas públicas diferenciales. El enfoque diferencial se implementará, entendiendo la situación actual y la visión deseada de grupos priorizados, como lo son: las mujeres, víctimas del conflicto armado, minorías étnicas, población rural e insular, población en situación de discapacidad, población LGTBI y otros.*

Goce Efectivo de Derechos. *El diseño de las políticas públicas estará enmarcado bajo el enfoque de los derechos fundamentales, la perspectiva de desarrollo humano y la inclusión socioeconómica, con el fin de avanzar en el empoderamiento ciudadano y el auto-reconocimiento de todas y todos los habitantes de Cartagena de Indias, como sujetos de derechos y deberes.*

Derecho al Desarrollo. *Las decisiones, actuaciones, y medidas jurídico-administrativas reconocerán el derecho a las Cartageneras y los Cartageneros a incidir sobre su desarrollo, con base en la participación activa, positiva, prospectiva, libre e informada. Así mismo, las decisiones, actuaciones y medidas administrativas reconocerán el derecho de las comunidades a ser parte del desarrollo de la ciudad.*



Inclusión Social. Reconociendo el derecho al desarrollo de todos los grupos poblacionales de la sociedad Cartagenera, las políticas públicas distritales estarán dirigidas a lograr la cohesión, la equidad social y la construcción de confianza, a través de la construcción de un modelo de desarrollo inclusivo, disminuya las diferencias socioeconómicas, la discriminación y la desigualdad de oportunidades.

Buen Gobierno. La construcción de un modelo de desarrollo inclusivo se propicia a partir de la construcción de confianza entre la sociedad civil, los sectores productivos y la administración pública. A fin de generar las condiciones para la edificación de confianza, la Administración Distrital adoptará un modelo de gobierno eficiente, eficaz, competitivo y transparente; y el buen servicio de la institucionalidad pública, en el cual, el respeto guie la nueva relación con la sociedad civil y los sectores productivos.

Participación Ciudadana. Las políticas públicas propiciarán espacios de diálogo con todos los sectores y grupos poblacionales de la ciudad, con el fin de promover la incidencia ciudadana, el control social y el fomento de la corresponsabilidad en la gestión de desarrollo Distrital. El nuevo pacto público-social parte de la base de la interdependencia en la estructura de gobernanza de Cartagena de Indias, en el cual, la administración pública estará al servicio de la ciudadanía”.

1.2. Objetivos Estratégicos de la entidad.

Acudiendo a la página web de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., para la entidad, se han establecido los siguientes objetivos estratégicos:

“Generar más y mejores oportunidades para las personas, mejorar las condiciones de hábitat y reducir los riesgos de desastres en el Distrito, a fin de disminuir la pobreza y generar espacios de inclusión social, mediante la focalización de la inversión pública en las zonas y grupos poblacionales en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad”.

1.3. Funciones Estratégicas de la entidad.

La página web de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., contempla para la entidad, las siguientes funciones estratégicas:



“Promover el Desarrollo Humano y la Inclusión Social. Se busca disminuir la brecha social, beneficiando a las familias más necesitadas con la ejecución diferenciada de programas y proyectos de educación, salud, nutrición, cultura, deporte y recreación, vivienda y servicios públicos, con el fin de mejorar las condiciones de vida de todos y todas.

Impulsar el desarrollo económico incluyente. El propósito es mejorar los factores de competitividad del Distrito, para que los sectores productivos generen más empleo y puestos de trabajo con mayor calidad, que promuevan dinámicas que amplíen las oportunidades económicas para superar la pobreza extrema y se transite por el sendero de la prosperidad general.

Mejorar las condiciones de hábitat, sustentabilidad y de riesgos. Se busca desarrollar entornos urbanísticos con vivienda digna y mejores equipamientos en zonas prioritarias del Distrito. En Infraestructura se busca gestionar el riesgo de desastres y asegurar la calidad y cobertura de los servicios públicos domiciliarios. En sustentabilidad, la preservación y protección del patrimonio natural y la rehabilitación de los sistemas en riesgo.

Fortalecer la Seguridad, la Convivencia, la Participación y el Buen Gobierno. Se pretende fortalecer la seguridad ciudadana, acercar la gestión pública a la ciudadanía y garantizar la transparencia en todos los actos de la Administración Distrital.”

1.4. 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

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 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonospensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan Institucional de Capacitación ➤ Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos 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
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.	<ul style="list-style-type: none"> - 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)	<ul style="list-style-type: none"> - 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	Se expide el Código Nacional de Policía y	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
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 Talento Humano y Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación	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)
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 (EDL) por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de EDL



Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Vinculación Discapacidad
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 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST)
Acuerdo No CNSC - 20181000006176 del 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.	Evaluación del Desempeño
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del DAFP Vinculación.	Vinculación
Nota: Además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

Fuente: Equipo de Trabajo Gestión de Personal

1.5. 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”.*²

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

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

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

- **Subproceso de Planeación Estratégica del Talento Humano**
- **Subproceso de Administración del Talento Humano**
 - Procedimiento organización de historias laborales
 - Procedimiento de vinculación - nombramiento provisional
 - Procedimiento vinculación encargo
 - Procedimiento nombramiento en empleos de libre nombramiento y remoción
 - Procedimiento autorización comisión de servicio y pago de viáticos
 - Procedimiento vacaciones
- **Subproceso de Crecimiento y Desarrollo del Talento Humano**
 - Procedimiento de gestión de bienestar social e incentivos
- **Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo**
 - Procedimiento de comunicación en seguridad y salud en el trabajo

² Manual de Procedimientos de Talento Humano, Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. Cartagena de Indias D.T. y C., Colombia, noviembre de 2023.



- 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. INFORMACIÓN DE BASE

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

2.1. Planta de personal actual

La planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias está conformada por Mil Ciento Ochenta y Nueve (1189) empleos, los cuales se precisan en la siguiente tabla: tiene las características descritas en los siguientes acápite:

Tabla 2. Planta de Personal Actual

Despacho del Alcalde					
No. De cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
1	Alcalde	5	63	Elección Popular	Directivo
6	Asesor	105	59	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
16	Asesor	105	47	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
1	Técnico Operativo	314	15	Libre Nombramiento y Remoción	Técnico
1	Secretaría Ejecutiva Despacho del Alcalde	438	23	Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial
2	Secretaria	440	13	Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial
Total, empleos del Despacho del alcalde: 27					
Planta Global					
No. de Cargos	Denominación	Cód.	Grado	Naturaleza	Nivel
3	Alcalde Local	030	51	Período Fijo	Directivo
7	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	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
2	Jefe de Oficina	006	55	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo



3	Director Administrativo	009	57	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
14	Director Administrativo, Financiero, Técnico u Operativo	009	53	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Director de Escuela	028	57	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
1	Gerente	039	53	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
5	Subdirector Administrativo, Financiero, Técnico u Operativo	068	51	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo
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
3	Asesor	105	55	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
11	Asesor	105	47	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor
9	Comisario de Familia	202	43	CARRERA ADMINISTRATIVA	Profesional
1	Comandante de Bomberos	203	49	Carrera Administrativa	Profesional
12	Líder de Programa	206	37	Carrera Administrativa	Profesional
11	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 Nomenclación 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
31	Técnico Área Salud	323	21	Carrera Administrativa	Técnico
62	Técnico Operativo de Tránsito	339	21	Carrera Administrativa	Técnico
101	Agente de Tránsito	340	17	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Administrativo	367	17	Carrera Administrativa	Técnico
5	Técnico Administrativo	367	21	Carrera Administrativa	Técnico
2	Técnico Administrativo	367	25	Carrera Administrativa	Técnico
39	Auxiliar Administrativo	407	3	Carrera Administrativa	Asistencial



2	Auxiliar Administrativo	407	7	Carrera Administrativa	Asistencial
9	Auxiliar Administrativo	407	13	Carrera Administrativa	Asistencial
1	Auxiliar Área Salud	412	7	Carrera Administrativa	Asistencial
5	Auxiliar Área Salud	412	9	Carrera Administrativa	Asistencial
15	Cabo De Bomberos	413	7	Carrera Administrativa	Asistencial
6	Sargento De Bomberos	417	11	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Teniente De Bomberos	419	19	Carrera Administrativa	Asistencial
19	Secretaria Ejecutiva	425	23	Carrera Administrativa	Asistencial
38	Secretaria	440	3	Carrera Administrativa	Asistencial
3	Secretaria	440	7	Carrera Administrativa	Asistencial
35	Secretaria	440	13	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Auxiliar De Servicios Generales	470	1	Carrera Administrativa	Asistencial
51	Ayudante	472	1	Carrera Administrativa	Asistencial
68	Bombero	475	5	Carrera Administrativa	Asistencial
6	Celador	477	1	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Conductor	480	21	Carrera Administrativa	Asistencial
26	Guardian	485	1	Carrera Administrativa	Asistencial
63	Guardian	485	1	Carrera Administrativa	Asistencial
2	Operario	487	1	Carrera Administrativa	Asistencial
Total, empleos de la Planta Global: 1162					
Total, empleos de la Planta de Personal: 1189					

Fuente. Decreto 860 de junio 21 de 2023.

2.2. Recursos requeridos

Los Mil Ciento Ochenta y Nueve (1189) 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 2024 estimado en **\$ 211.142.283.266,58**.



Tabla 3. Costos de Planta de Personal

ELEMENTO DE NOMINA	UBRO	NOMBRE DE RUBRO	TOTAL
Remuneración por salario (anual)	2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	86.155.360.479,24
Valor subsidio transporte (anual)	2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	240.301.278,24
Valor subsidio alimentos (anual)	2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	142.508.300,40
Total recargos más extra tiempos (anual)	2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	17.324.034.221,80
Gastos de representación (anual)	2.1.1.01.01.001.03	Gastos de representación	54.548.625,00
Bonificación de dirección (anual)	2.1.1.01.03.003	Bonificación de dirección para gobernadores y alcaldes	62.289.440,00
Incentivo de alto riesgo (anual)	2.1.1.01.03.116	Bonificación por Alto Riesgo	1.560.664.000,00
Prima de calor (anual)	2.1.1.01.01.099-04-05	Prima de clima o de calor	727.233.000,00
Prima de protección solar (anual)	2.1.1.01.03.099-03-05	Prima de protección solar	5.898.600,00
Bonificación gestión territorial (anual)	2.1.1.01.03.004	Bonificación de gestión territorial para alcaldes	18.686.832,00
Salud empleadora (anual)	2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	10.724.677.398,28
Pensión empleadora (anual)	2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	15.140.721.032,87
ARL empleador (anual)	2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	2.669.126.136,03
CCF empleador (anual)	2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	5.046.907.010,96
ICBF empleador (anual)	2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	3.785.180.258,22
Sena empleador (anual)	2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	630.863.376,37
ESAP empleador (anual)	2.1.1.01.02.008	Aportes a la ESAP	630.863.376,37
EIIT empleador (anual)	2.1.1.01.02.009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	1.261.726.752,74
Cesantías (anual)	2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	8.897.803.033,67
Vacaciones (anual)	2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	4.698.633.302,60
Bonificación servicios prestados (anual)	2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	2.797.217.436,83
Prima de servicios acuerdo distrital (anual)	2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	7.420.919.561,54



ELEMENTO DE NOMINA	UBRO	NOMBRE DE RUBRO	TOTAL
Prima vacaciones (anual)	2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	5.790.027.837,97
Prima navidad (anual)	2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	8.372.972.388,62
Bonificación por recreación (anual)	2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	516.958.893,16
Cesantías definitivas	2.1.7.01.01	Cesantías definitivas	14.682.049.950,00
Estímulo a los empleados del estado	2.1.1.01.03.020	Estímulo a los empleados del estado	5.664.900.000,00
Prima ambiental	2.1.1.01.03.099-01.05	Prima Ambiental	376.188.000,00
Incentivo cuerpo de bomberos	2.1.1.01.03.099-02.05	Incentivo Cuerpo de Bomberos	117.392.000,00
Auxilio para desplazamiento	2.1.1.01.03.114	Auxilio Para Desplazamiento	186.760.000,00
Prima compensatoria	2.1.1.01.03.115	Prima compensatoria	36.018.000,00
Capacitación	2.1.2.02.02.008-1.1.05	Capacitación	1.725.000.000,00
Remuneración de servicios técnicos	2.1.2.02.02.008-1.2.05	Remuneración de servicios técnicos	1.770.120.000,00
Auxilio sindical (no de pensiones)	2.1.3.07.02.030	Auxilio sindical (no de pensiones)	106.720.000,00
Programa de salud ocupacional (no de pensiones)	2.1.3.07.02.031	Programa de salud ocupacional (no de pensiones)	498.295.000,00
Otros gastos generales	2.1.2.02.02.008-1.11.05	Otros Gastos Generales	800.000.000,00
Viáticos de los funcionarios en comisión	2.1.2.02.02.010	Viáticos de los funcionarios en comisión	502.717.743,67
Total			211.142.283.266,58

Fuente: Equipo de trabajo Gestión de personal

2.3. Características del Talento Humano

Según el nivel jerárquico la distribución de la planta de personal es la siguiente:

Tabla 4. Distribución de la Planta de Persona por nivel jerárquico

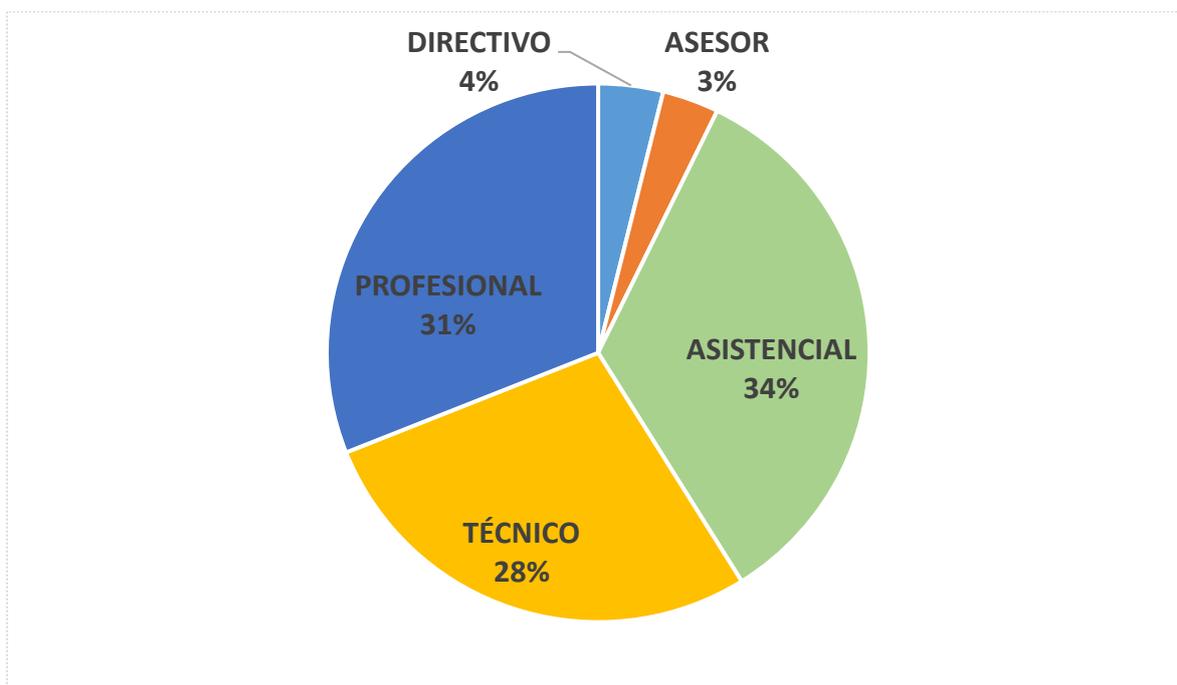
Nivel jerárquico	No. de cargos	Representacion %
Directivo	46	4 %
Asesor	40	3 %
Profesional	369	31 %
Técnico	331	28 %
Asistencial	403	34%
Total	1189	100%

Fuente: Equipo de trabajo Gestión de persona



Haciendo una lectura de los datos anteriores, se evidencia que los empleos de la planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias D. T. y C., están concentrados en los niveles jerárquicos de apoyo; es decir, en los asistenciales y técnicos, los cuales suman en total Setecientos Treinta y Cuatro (734) y representan el 62% del total de los cargos.

Imagen 1. Distribución porcentual de los niveles jerárquicos de empleos



Fuente: Equipo de trabajo Gestión de personal

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

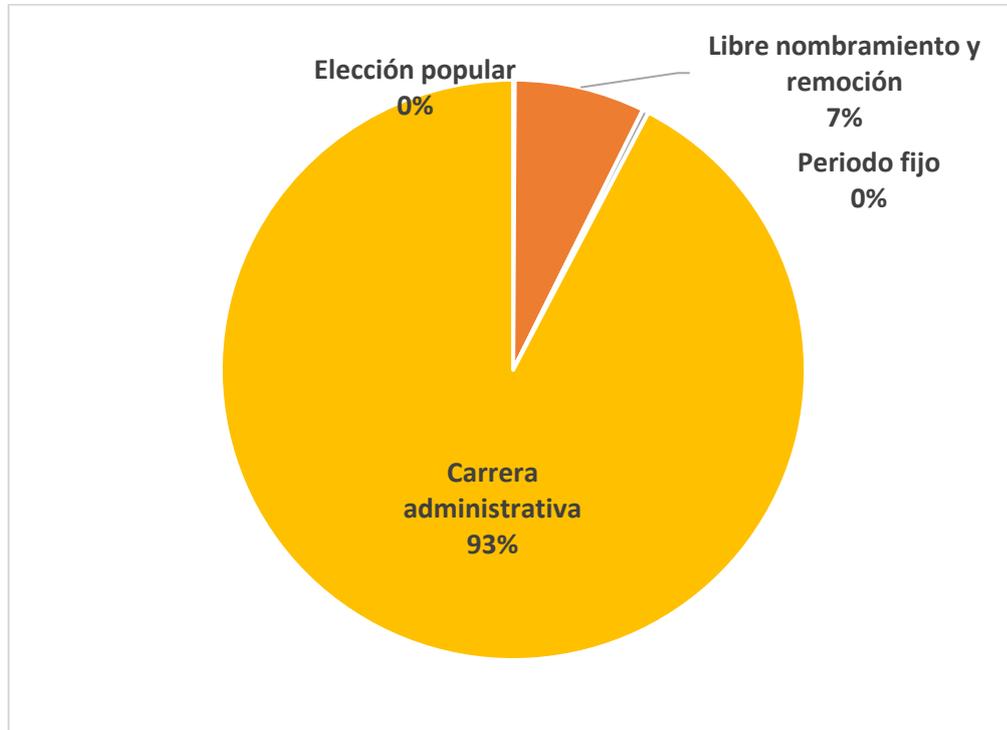
Tabla 5. Distribución de los empleos según su tipo de vinculación

Naturaleza del empleo	No. de cargos
Elección popular	1
Periodo fijo	4
Libre nombramiento y remoción	86
Carrera administrativa	1098
TOTAL	1189

Fuente: Equipo de trabajo Gestión de personal.



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



Fuente: Equipo de trabajo Gestión de personal.

2.4. Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.

La Alcaldía Mayor 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.

Mediante el Manual Específico 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 Específico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFCL de la Alcaldía Mayor del Distrito de Cartagena de Indias, fue formulado conforme a los



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

Cabe precisar que, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFCL de la Alcaldía Mayor del Distrito de Cartagena de Indias, está acorde en las normas legales que regulan la materia; en especial, al artículo 122 constitucional, a lo señalado en el Decreto 785 de 2005 y a lo contemplado en Título 2 del Decreto 1083 de 2025.

Para acceder al documento del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales – MEFCL de la Alcaldía Mayor del Distrito de Cartagena de Indias, puede hacerse a través del siguiente link:

<https://www.cartagena.gov.co/sites/default/files/transparencia/documentos/2023-07/GADAT02-M001%20Manual%20Espec%C3%ADfico%20de%20Funciones%20y%20Competencias%20Laborales.pdf>

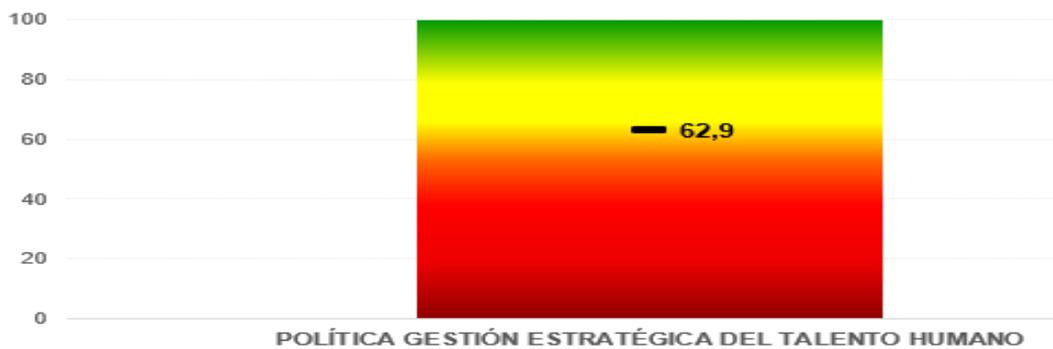


3. DIAGNÓSTICO

3.1. Autodiagnóstico de la GETH

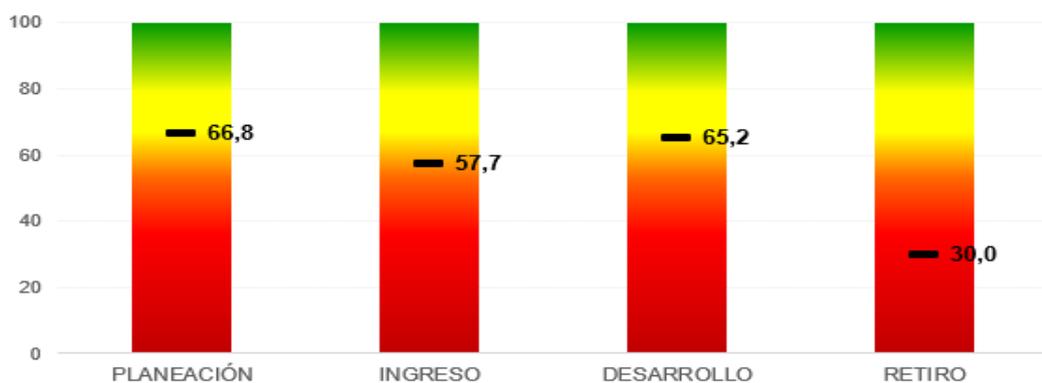
A continuación, se presentan los resultados de la herramienta de autodiagnóstico del MIPG, la cual permitió a la entidad desarrollar su propio ejercicio de valoración del estado de la dimensión de talento humano, específicamente, la de la política de gestión y desempeño de que lleva su misma denominación;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

Imagen 3. Resultados del Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano



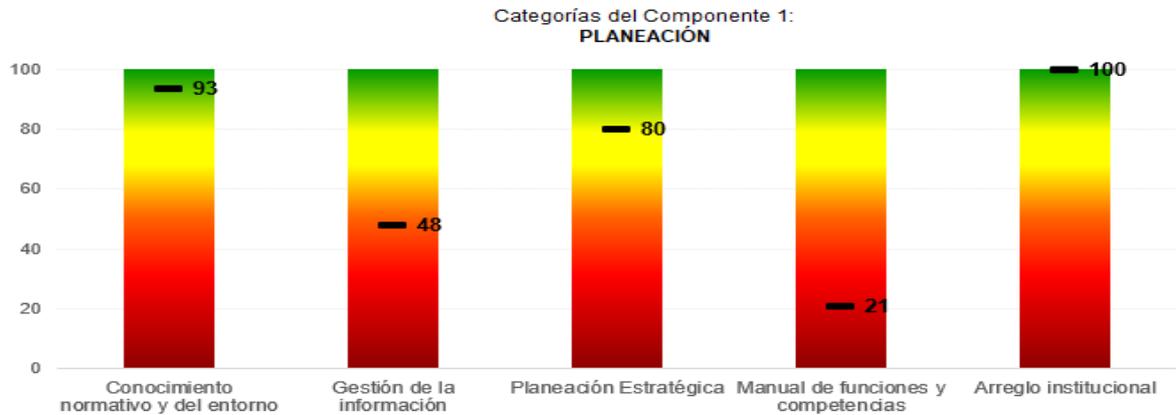
Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano

Imagen 4. Calificación por componentes

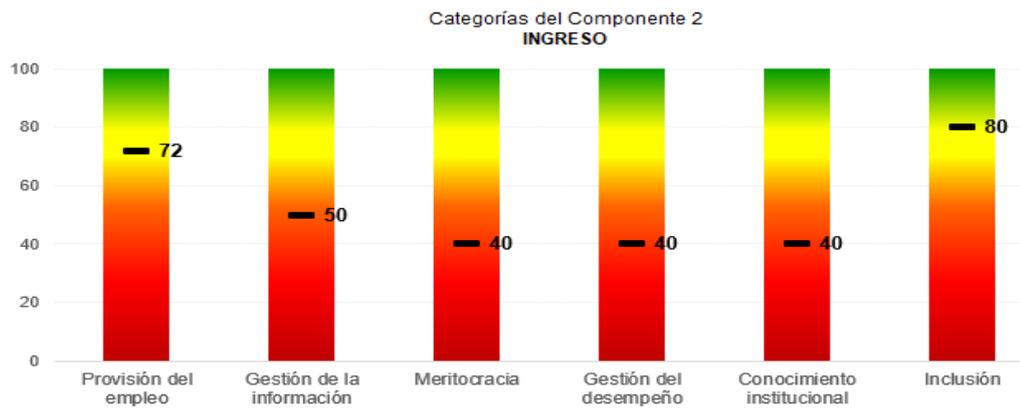


Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano

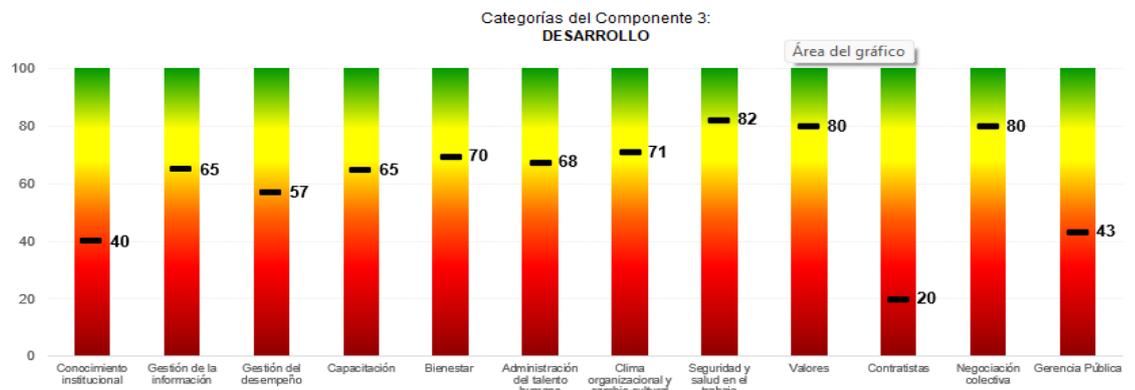
Imagen 5. Calificación por categorías



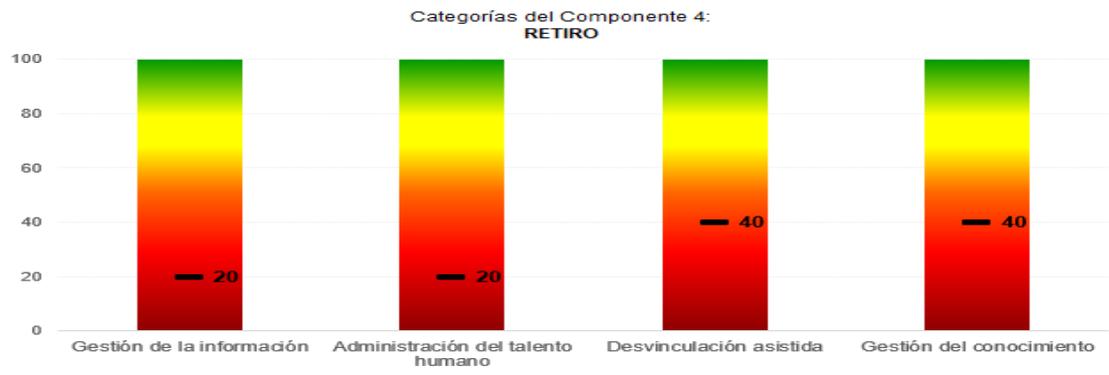
Fuente: Resultados de Autodiagnóstico de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica Del Talento Humano



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



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



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

3.2. Rutas de Creación de valor

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

*“La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano”.*³

Imagen 6. Rutas de Creación del Valor

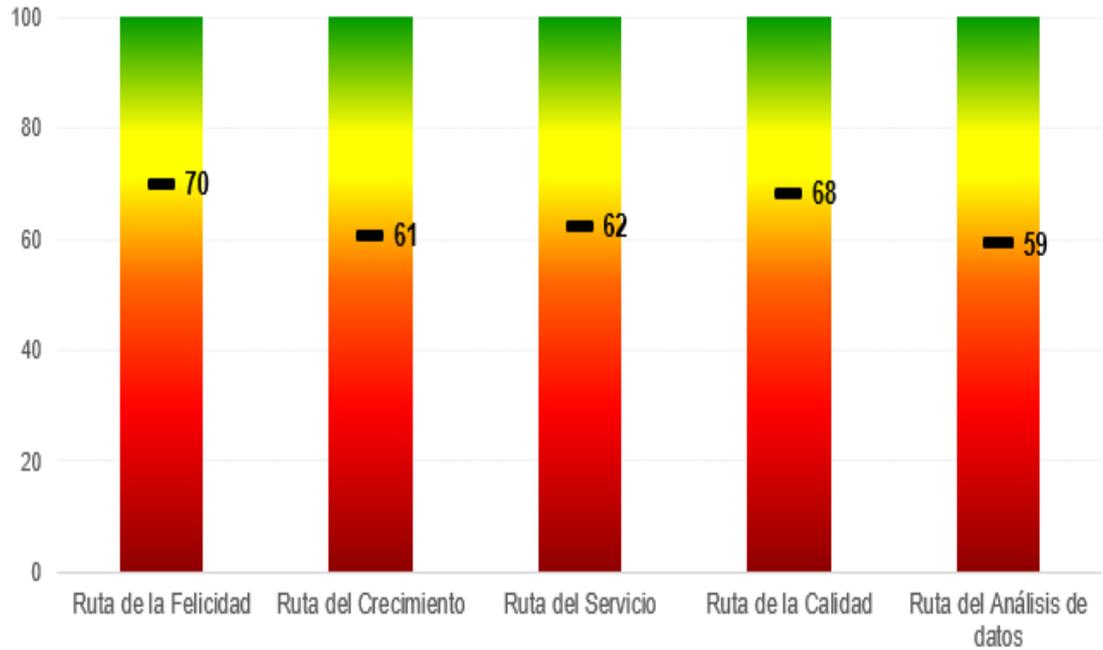


Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf>

³ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf>

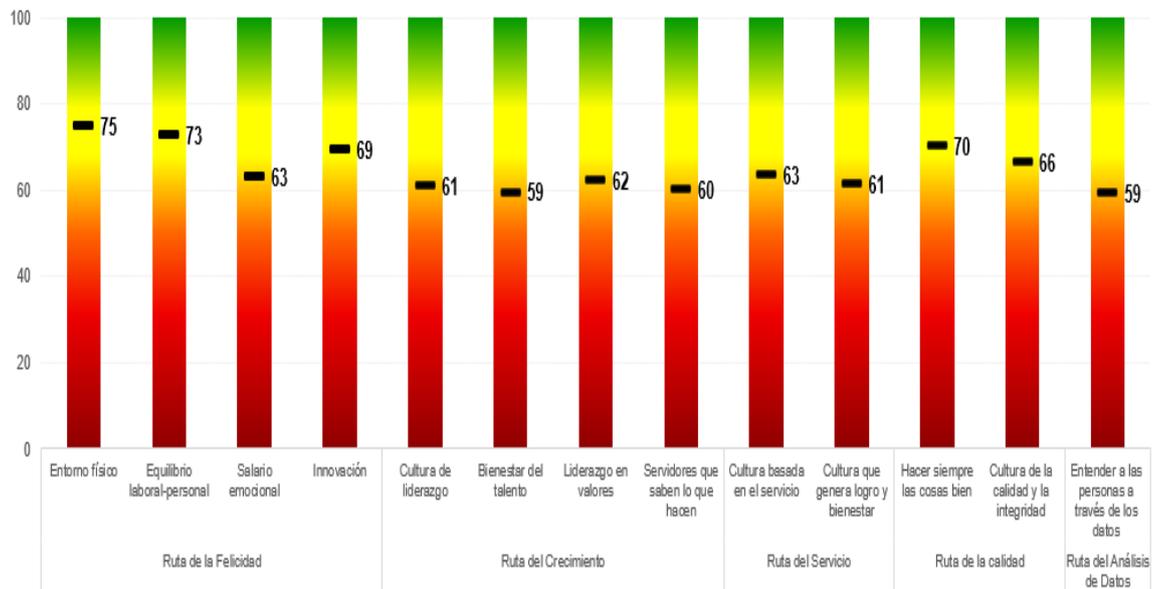


Imagen 7. Calificación por Rutas de Creación de Valor



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

Imagen 8. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor



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



Tabla 6. Resultados Rutas de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	70	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	75
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	63
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	61	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	61
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	62
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	60
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	62	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	63
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	61
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	68	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	70
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	66
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	59	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	59

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

3.3. Necesidades de bienestar e incentivos

La Dirección Administrativa de Talento Humano desarrollará diferentes estrategias para la vigencia 2024 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:

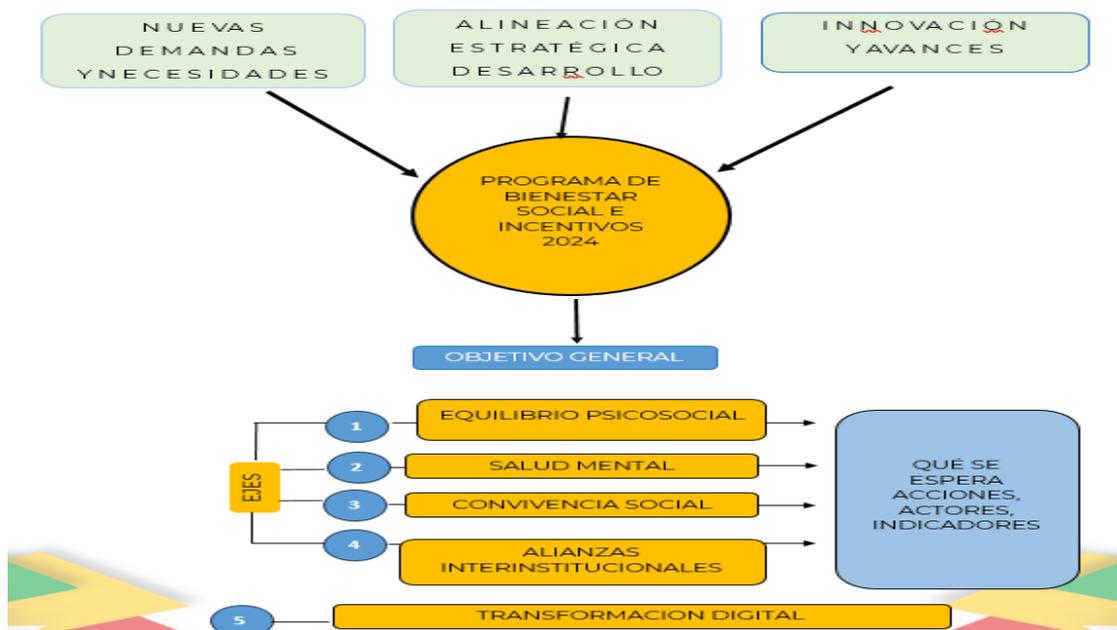
- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Diversidad e inclusión
- Identidad y vocación por el servicio público
- Convivencia social

- 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 9. Programas de Bienestar e Incentivos 2024



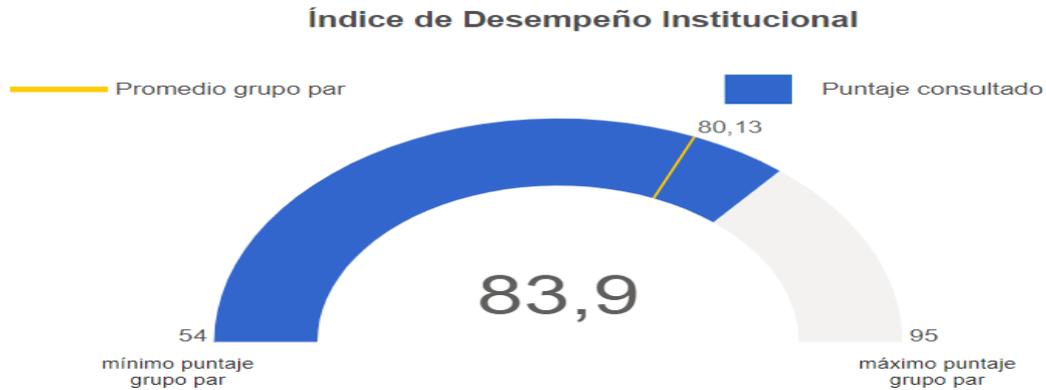
Fuente: Plan Institucional de Incentivos 2024 de la Alcaldía de Cartagena de Indias

3.4. Resultados del Desempeño Institucional

Según los resultados de la Medición de Desempeño Institucional, llevada a cabo a la vigencia 2022, a través del FURAG, la Alcaldía de Cartagena de Indias obtuvo el siguiente resultado:



Imagen 10. Resultados Generales de la MDI de la Alcaldía de Cartagena de Indias



Fuente: Resultados de Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2002, MIPG, DAFP.

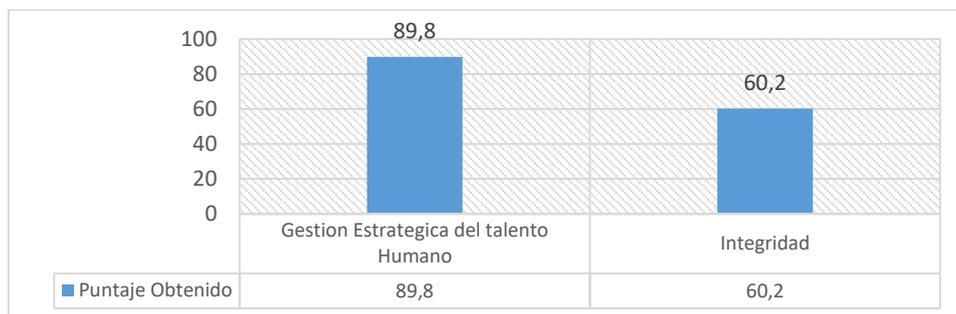
Dentro de la implementación y desarrollo del MIPG, en la MDI llevada a cabo a través del FURAG, a la vigencia 2022, la Dimensión de Talento Humano, obtuvo el siguiente resultado:

Imagen 11. Índice de la Dimensión de Talento Humano



Fuente: Resultados de Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2002, MIPG, DAFP.

Imagen 12. Índice de las políticas de Gestión y Desempeño de la Dimensión de Talento Humano



Fuente: Resultados de Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2002, MIPG, DAFP.



4. DEFINICIÓN DE ESTRATÉGIA

4.1. Alcance

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

4.2. Objetivos del Plan Estratégico

4.2.1. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C, mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del teletrabajo y presencial, 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:

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos (59)
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro (59)
- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen (60)
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento (61)
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar (62)
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores (62)
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional (63)
- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio (63)

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, al interior de la entidad, para la vigencia 2024; para lo cual, se contemplarán actividades lúdicas, recreativas e innovadoras que permitan una mayor apropiación de los valores adoptados por la Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C., por parte de todas las personas vinculadas con la entidad. Por otro lado,



este componente se incluirá dentro de las capacitaciones de inducción y reinducción a los servidores.

4.5. Estrategias para implementar

Dentro de las estrategias a implementar, se han contemplado las establecidas en el anexo No. 01, denominado “**Relación conceptual de las variables de la matriz GETH con las rutas de creación de valor**”; las cuales hacen parte constitutiva del presente plan.



5. PLANES TEMÁTICOS

5.1. Plan Anual de Vacantes

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

5.1.1. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2023.

Con corte al 31 de diciembre de 2023, la planta tuvo 1126 servidores y servidoras activos (as), distribuidos por tipo de vinculación, así:

Tabla 7. Empleos provistos y reporte de vacantes definitivas

Tipo de vinculación	No. de cargos en planta de personal	No. de empleos provistos a corte 31 de diciembre de 2023	No. de vacantes definitivas a corte 31 de diciembre de 2023
Elección popular	1	1	0
Período fijo	4	4	0
Libre nombramiento y remoción	86	72	13
Carrera administrativa	1098	738	256
Periodo de prueba	N/A	0	N/A
Provisionalidad	N/A	311	N/A
Total	1189	1126	269

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

A corte 31 de diciembre de 2023 la planta provista fue de 1126 empleados tal y como se detalla en la tabla anterior, quedando una diferencia de 63 cargos no provistos.



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 2023.

5.1.3.1. Reporte de empleos vacantes de carrera a la oferta pública de empleos de carrera (OPEC) a 31 de diciembre de 2023 concurso 2250-2022

La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Comisión Nacional del Servicio Civil suscribieron el Acuerdo 72 de marzo 10 de 2022 con una oferta de setenta y cinco (75) vacantes definitivas así:

Tabla 8. Oferta Pública -Concurso 2250-2022

CARGO	GRADO	CÓDIGO	TIPO DE VANCANCIA	OBSERVACIONES	CONCURSO	No. DE VACANTES
Profesional Especializado	45	222	Por identificar	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	1
Profesional Especializado Área Salud	45	242	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	1
Inspector De Policía Urbano	43	233	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	4
Profesional Especializado	43	222	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	1
Profesional Especializado	41	222	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	3
Profesional Universitario	35	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	4



Inspector De Policía Rural	35	306	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	15
Profesional Universitario	31	219	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	1
Profesional Universitario	33	219	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	2
Técnico Operativo	35	314	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	1
Técnico Administrativo	25	367	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	1
Técnico Operativo	25	314	Vacancia definitiva	ENCARGO	CONCURSO 2250	3
Técnico Operativo De Tránsito	21	339	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	5
Técnico Operativo	15	314	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	1
Agentes De Tránsito	17	340	vacancia definitiva	PROVISIONAL	CONCURSO 2250	33
Total de empleos ofertados en concurso 2250						75
Total de empleo a proveer por lista de elegibles concurso 2250						1
Total empleos a ser provistos con ocasión del concurso 2250	76					

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

Las 75 vacantes se ofertaron en las siguientes modalidades de concurso:

Tabla 9. Modalidad de concurso.

Vacantes definitivas de carrera administrativa	Modalidad de Concurso
75	54 en concurso abierto
	21 en concurso de ascenso

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

En la actualidad la Dirección Administrativa del Talento Humano está a la espera de las listas de elegibles resultantes del concurso 2250-2022 por parte de la



Comisión Nacional del Servicio Civil, para efectos de nombrar en período de prueba a los ciudadanos que por mérito resultaron primeros en las respectivas listas.

5.1.4. Reporte de empleos vacantes de carrera administrativa proceso de selección No. 2480 de 2022 cuerpo oficial de bomberos- CNSC.

La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Comisión Nacional del Servicio Civil suscribieron el Acuerdo 10 del 30 de diciembre de 2022 con una oferta de 21 plazas del empleo Bombero así:

Tabla 10. Oferta Pública-Concurso 2480-2022

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Bomberos	475	05	21
Total			21

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal.

El concurso 2480-2022 es un proceso en desarrollo incipiente, en la actualidad está programada para el día 21 de enero de 2024 la aplicación de la prueba escrita.

5.1.5. Empleos vacantes reportados en SIMO posterior a los procesos de selección en curso.

Las vacantes definitivas reportadas en la Plataforma SIMO con posterioridad a los procesos de selección 2250-2022 y 2480-2023 son 159 plazas de empleos de carrera administrativa así:

Tabla 11. Reportes vacantes en SIMO

CARGO	GRADO	CÓDIGO	TIPO DE VACANCIA	OBSERVACIONES	REPORTE	No. DE VACANTES
Profesional Especializado	45	222	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	2
Comisario De Familia	43	202	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	3
Profesional Especializado	43	222	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	4
Profesional Especializado	41	222	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	12
Líder de Programa	37	206	Vacante Temporal	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	1
Profesional Universitario	37	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	3



Profesional Universitario	35	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	2
Profesional Universitario	33	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	9
Profesional Universitario	31	219	Vacancia definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	3
Profesional Universitario	29	219	Vacancia Definitiva	ENCARGO	REPORTADO SIMO 4.0	2
Técnico Operativo	25	314	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	5
Técnico Operativo (supervisor rescate acuático)	15	314	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	1
Cabo De Bomberos	07B	413	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO EN SIMO 4.0	6
Secretario	13	440	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	2
Secretario	03	440	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	4
Bombero	05	475	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	4
Guardián (rescate acuático)	01	485	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	63
Ayudante	01	472	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	5
Celador	01	477	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	3
Guardián	01	485	Vacancia definitiva	PROVISIONAL	REPORTADO SIMO 4.0	25
TOTAL	159					

Fuente. Equipo de trabajo Gestión de personal

De conformidad con la tabla anterior, se tienen 159 plazas de empleos de carrera administrativa debidamente reportadas ante la CNSC listas para entrar en concurso de méritos.

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 2024 implementar, a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, las siguientes acciones:

- Reporte de empleos vacantes de carrera a la oferta pública de empleos de carrera (OPEC) a 31 de diciembre de 2023 concurso 2250-



- Reporte de empleos vacantes de carrera administrativa proceso de selección no. 2480 de 2022 cuerpo oficial de bomberos- CNSC
- Empleos vacantes reportados en SIMO posterior a los procesos de selección en curso
- Estrategia general de previsión
- Caracterización de la planta de personal: prepensionados, pensionables, pensionados, edad de retiro forzoso
- Funcionarias en estado de propensión, pensionables y pensionadas
- Funcionarios en estado de propensión, pensionables y pensionadas
- Análisis de los datos de la caracterización de la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias
- Modernización y rediseño institucional
- Formalización del empleo

5.3. Plan de bienestar e incentivos

Tabla 12. Cronograma de actividades de bienestar

ARTICULACIÓN CON MIPG	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
FACTORES PSICOSOCIALES	Olimpiadas deportivas para servidores públicos	MARZO DE 2024	DICIEMBRE DE 2024	Líder Bienestar Social	Olimpiadas deportivas	Total de servidores participantes /Total de servidores inscritos
	Integración fin de año servidores públicos	1/12/2024	1/12/2024	Líder Bienestar Social	Integración fin de año	Total de servidores participantes /Total de servidores inscritos
	Escuela de deportes para hijos de funcionarios	MARZO DE 2024	DICIEMBRE DE 2024	Líder Bienestar Social	Escuela de deportes	Total de servidores participantes /Total de servidores inscritos
	Vacaciones recreativas para niños	1/06/2024	1/07/2024	Líder Bienestar Social	Vacaciones recreativas	Total de servidores participantes /Total de servidores inscritos
	Actividad cultural y recreativa de la independencia	11/11/2024	11/11/2024	Líder Bienestar Social	Actividad cultural	Total de servidores participantes /Total de servidores inscritos
	Actividad cultural que da inicio a la conmemoración de la Independencia de Cartagena	11/11/2024	11/11/2024	Líder Bienestar Social	Actividad cultural	Total de servidores participantes /Total de servidores inscritos
	Cursos arte, oficios y artesanías	4/04/2024	29/07/2024	Líder Bienestar Social	Cursos, artesanías y oficios	Total de servidores participantes /Total



ARTICULACIÓN CON MIPG	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
						de servidores inscritos
	Concurso los servidores públicos tienen talento	6/05/2024	30/07/2024	Líder Bienestar Social	Feria mis talentos	N/A
	Bienestar espiritual	12/07/2024	15/07/2024	Líder Bienestar Social	Bienestar espiritual	Total de servidores involucrados/Total de servidores interesados en los programas
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Realizar gestión de horarios flexibles para los servidores públicos	1/02/2024	1/12/2024	Líder Bienestar Social / Gestión de Personal	Horarios flexibles	N/A
	Realizar gestión para la implementación de jornadas especiales para mujeres embarazadas	1/02/2024	1/06/2024	Líder Bienestar Social / Gestión de Personal	Jornadas Especiales mujeres embarazadas	N/A
	Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos	20/05/2024	20/05/2024	Líder Bienestar Social	Día del abuelo	Servidores públicos beneficiados/ Total de abuelos servidores
	Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias.	20/05/2024	20/05/2024	Líder Bienestar Social	Día de la familia	Total de servidores asistentes / Total servidores de la entidad
	Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	20/05/2024	20/04/2024	Líder Bienestar Social	Día de la niñez	Total personas beneficiadas/ Total personas inscritas
	Ofrecer taller que promuevan parejas sanas y emocionalmente estables	2/09/2024	30/09/2024	Líder Bienestar Social	Taller para parejas	Total de servidores beneficiados/ Total de servidores que contrajeron nupcias.
	Construir sala de lactancia familias saludables	1/08/2024	31/12/2024	Líder Bienestar Social	Sala de lactancia	N/A
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Actividad de capacitación para los servidores públicos y	27/06/2024	27/06/2024	Líder Bienestar Social	Día del servidor público



ARTICULACIÓN CON MIPG	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
	conmemoración por sus labores.					
	Enviar tarjetas de felicitaciones a los diferentes profesionales que se desempeñan en la entidad el día en que son celebrados	1/03/2024	31/12/2024	Líder Bienestar Social	Reconocimiento a las diferentes profesiones u oficios	Servidores públicos beneficiados/ Total de servidores públicos que cumplen la condición
	Implementar programa para recensionados con una proyección a 5 años. Desarrollar actividad con las personas identificadas como prepensionados y a los servidores públicos que se encuentran en retiro asistido	1/03/2024	31/07/2024	Líder Bienestar Social/Gestión de Personal	Retiro asistido	Servidores públicos acompañados/ Total de servidores públicos recensionados en transición
	Realizar la gestión para el otorgamiento de Incentivo monturas	6/02/2024	20/11/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Realizar la gestión para el otorgamiento Incentivo nacimiento	7/02/2024	21/11/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Realizar la gestión para el otorgamiento Incentivo funerario	8/02/2024	22/11/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Realizar la gestión para el otorgamiento Incentivo bodas	9/02/2024	23/11/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Realizar la gestión para el otorgamiento bono escolar	10/02/2024	20/02/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Realizar la gestión para el otorgamiento Bono navideño	23/10/2024	15/11/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Realizar la gestión para el	6/02/2024	31/03/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A



ARTICULACIÓN CON MIPG	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
	otorgamiento Auxilio educativo	1/06/2024	30/08/2024		N/A	
	Realizar la gestión para el otorgamiento Auxilio psicosocial en situación de discapacidad	6/02/2024	20/02/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Realizar la gestión para el otorgamiento Estímulo por permanencia laboral	27/02/2024	27/02/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
		11/12/2024	11/12/2024		N/A	
	Realizar reconocimiento al servidor público por motivo de cumpleaños y conceder permiso en razón del mismo	1/01/2024	31/12/2024	Líder Bienestar Social	Reconocimiento de cumpleaños	Servidores públicos beneficiados/ Total de servidores públicos de la entidad
	Realizar convenio interadministrativo con IDER para el suministro de personal que realice actividades de fomento de estilo de vida saludable, recreación y deporte.	1/03/2024	30/11/2024	Líder Bienestar Social	Fomento vida saludable	Servidores públicos involucrados en las campañas/ Total de servidores públicos de la entidad
	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	1/02/2024	28/12/2024	Líder Bienestar Social	En bici a la oficina	Servidores públicos beneficiados/ Total de servidores públicos de la entidad
HIGIENE MENTAL	Taller sobre prevención del suicidio impartido por ARL.	1/03/2024	31/10/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	prevención del suicidio	Servidores públicos acompañados/ Total de servidores públicos de la entidad
	Divulgar política de consumo responsable al interior de la Alcaldía de Cartagena	2/03/2024	1/11/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Consumo responsable	Servidores públicos acompañados/ Total de servidores públicos de la entidad
	Realizar talleres sobre consumo responsable y adicciones para cada dependencia	3/04/2024	2/04/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Consumo responsable y adicciones	Servidores públicos acompañados/ Total de servidores públicos de la entidad



ARTICULACIÓN CON MIPG	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
	y una actividad de manera virtual					
	Socializar el protocolo de prevención de violencia física y sexual creado en Alcaldía de Cartagena y junto al comité de convivencia laboral establecer dentro de su cronograma de actividades de prevención acciones de sensibilización. Taller de prevención de violencia física y sexual y sana convivencia laboral impartido por ARL.	4/05/2024	4/05/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Prevención violencia física y sexual	Servidores públicos acompañados/ Total de servidores públicos de la entidad
	Formación virtual sobre síndrome de agotamiento laboral "burnout" impartido por ARL	5/06/2024	5/11/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Burnout	Servidores públicos acompañados/ Total de servidores públicos de la entidad
	Formaciones en las dependencias incluidas dentro del programa de salud mental sobre síntomas de estrés, ansiedad y depresión, impartido por ARL	6/06/2024	6/11/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Actividades salud mental	Servidores públicos acompañados/ Total de servidores públicos de la entidad
	Crear espacios como redes de afinidades sobre yoga y meditación con aliados	7/06/2024	7/11/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Actividades de relajación	Servidores públicos acompañados/ Total de servidores públicos de la entidad



ARTICULACIÓN CON MIPG	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
	Formación sobre trabajo bajo presión y manejo de la frustración a cargo de ARL	8/06/2024	8/11/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Trabajo bajo presión	Servidores públicos sensibilizados o capacitados/ Total de servidores públicos de la entidad
	Realizar pausas activas y mentales en las diferentes dependencias.	15/02/2024	30/11/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Pausas activas	Servidores públicos sensibilizados o capacitados/ Total de servidores públicos de la entidad
	Establecer lineamientos de atención prioritaria para casos de aislamiento, fomentar el uso de los canales de comunicación existentes de la ARL para la atención de posibles situaciones de depresión y ansiedad en funcionario	15/02/2024	30/11/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Canales de atención de ayuda psicológica con la ARL	Servidores públicos sensibilizados o capacitados/ Total de servidores públicos de la entidad
	Atención de personas que necesiten primeros auxilios psicológicos con líder del programa de salud mental y psicóloga especialista.	16/02/2024	30/11/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Atención primeros auxilios psicológicos	Servidores públicos participantes/Total de servidores públicos de la entidad
	Fomentar el uso de los canales de comunicación existentes de la ARL y las diferentes EPS para la atención de telemedicina y orientación psicológica.	17/03/2024	30/11/2024	Líder Bienestar Social / Líder SST	Fomentar canales de comunicación ARL	Servidores públicos participantes/Total de servidores públicos de la entidad
FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Comunicar al nivel directivo, Líderes, Coordinadores, Secretarios la importancia de la inclusión en el recurso humano	18/02/2024	30/11/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A



ARTICULACIÓN CON MIPG	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
	para el desarrollo de la gestión, integrando a personas pertenecientes a etnias , en condición discapacidad y personas que son integrantes de la comunidad diversa.					
	Diseñar y divulgar mensajes que fomenten el respeto, trato digno y empatía entre los servidores, colaboradores y usuarios	19/02/2024	31/11/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Crear protocolo de acciones detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.	20/02/2024	30/11/2024	Líder Bienestar Social	Acciones y rutas para la defensa de los derechos	Actividad realizada / Actividad ejecutada
	Realizar actividades para la promoción los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.	21/02/2024	30/11/2025	Líder Bienestar Social	Promoción de los derechos para la participación ciudadana	Actividad realizada / Actividad ejecutada
	Impulsar cultura de inclusión dentro de la entidad.	22/02/2024	1/12/2024	Líder Bienestar Social	Cultura de inclusión	Actividad realizada / Actividad ejecutada
PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y	Promocionar el protocolo de acoso laboral y sexual entre los servidores.	23/02/2024	2/12/2024	Líder Bienestar Social/Lider de SST	Protocolo de acoso laboral	Servidores públicos sensibilizados o capacitados/ Total de servidores públicos de la entidad



ARTICULACIÓN CON MIPG	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	RESPONSABLES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER	Promocionar el protocolo de acoso sexual entre los servidores y colaboradores.	24/02/2024	3/12/2024	Líder Bienestar Social	protocolo de acoso sexual entre los servidores y colaboradores	Servidores públicos sensibilizados o capacitados/ Total de servidores públicos de la entidad
COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Se planea suscribir convenios con las Universidades para el reconocimiento del Auxilio Educativo.	25/02/2024	4/12/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Realizar Feria de vivienda con el FNA con el objetivo de obtener tarifas preferenciales en los créditos para adquisición de vivienda.	26/02/2024	5/12/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
	Celebrar convenios con constructoras para la obtención de beneficios en los procesos de adquisición de vivienda por parte de los servidores.	27/02/2024	6/12/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Reconocimientos a los servidores con mejor desempeño según su calificación.	26/06/2024	26/06/2024	Líder Bienestar Social	N/A	N/A
CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Capacitación en el manejo de las plataformas implementadas por la entidad	27/06/2024	27/06/2024	Líder Bienestar Social	Plataformas	Total de servidores públicos que aplican los conocimientos adquiridos/
		28/10/2024	28/10/2024	Líder Bienestar Social		
CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Reinducción en el Aplicativo de Bienestar Social para generar eficiencia y eficacia en la gestión de los servidores	29/10/2024	29/10/2024	Líder Bienestar Social	Desarrollo tecnológico	Conpes 3975 Transformación Digital: política nacional para la transformación

Fuente: Plan Institucional de Incentivos 2024



5.4. Plan Institucional de Capacitación-PIC

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

5.4.1. Programa de Inducción

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

Objetivos:

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

5.4.2. Programa de Reinducción

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

Objetivos

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional sobre los cambios en las funciones de las dependencias y su puesto de trabajo.



3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseados por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados.
5. Poner en conocimiento de los empleados las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los empleados acerca de las nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

5.4.3. Entrenamiento en puestos de trabajo

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimile en la práctica los oficios propios a las funciones esenciales de los empleos que conforman la planta de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de estas funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

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

Es de resaltar que, el entrenamiento en el puesto de trabajo es una actividad que tiene como elemento inherente el conocimiento de la cultura organizacional en la que será inmerso el nuevo servidor que se vincule a la entidad. Razón por la cual, una de las etapas en las que se desarrolla este entrenamiento es a través de la Inducción; no obstante, para la vigencia 2024 se formulará e incluirá en el SGC un procedimiento exclusivo en temas de capacitación y se incluirán actividades específicas para que los nuevos servidores reciban una capacitación personal por parte de los integrantes de la dependencia en la que se encuentra ubicado su empleo de acuerdo con la distribución de la planta de la entidad y así garantizar su adaptación y correcta adopción de la curva de aprendizaje. Situación que, de igual



forma, aplicará para los servidores a los que la administración les otorgue encargos.

5.4.4. Programa de bilingüismo

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

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

La Dirección Administrativa de Talento Humano en el marco del Plan Institucional de Capacitación y Formación - PIC, contiene el Programa de Bilingüismo para los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, el cual tuvo inicio desde el 2022, para sesenta (60) servidores que se desempeñaban como guardianes de las Playas de Cartagena y Agentes de Tránsito, permitiendo una mejor comunicación e interacción con los visitantes extranjeros de habla inglés, lo cual apunta a la excelencia en los servicios prestados a la ciudadanía por estos grupos de servidores públicos.

Objetivo

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

5.4.5. Programa de formación de directivos públicos

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto



Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático *“cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”*.

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

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

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

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

5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo 2024, en la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias, se implementará mediante los siguientes programas:



5.5.1. Programa de medicina laboral: Conéctate con tu bienestar

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

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

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

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

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

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

El plan estratégico de seguridad vial (PESV) es la herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deberán adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado existentes en



Colombia, encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir su accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.

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

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



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

6.1. Matriz de seguimiento

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

6.2. Sistema de Gestión Institucional -SGI

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

6.3. Medición de Desempeño Institucional (FURAG)

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

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



6.4. Reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

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

VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y desempeño conforme al Acta No. 002 de 2024. Los cambios o actualizaciones que se realicen en estos documentos no requieren aprobación adicional del Comité Institucional de Gestión y desempeño.

ELABORADO	REVISADO Y VALIDADO	APROBADO
Nombre: Cesar Fuentes Díaz Han Hernández Díaz Katherine Díaz Hoyos María Fernanda Miller B Cargo: PU-219-33 Fecha: 12/01/2024	Nombre: Yira Tatiana Morales Castro Cargo: Directora Administrativa Del Talento Humano Fecha: 15/01/2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 26/01/2024

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
26/01/2024	Aprobación, adopción y publicación del documento mediante el Acta No. 002-2024 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	1.0