



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

Vigencia 2022 – 2023



**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO**

ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS



Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. GENERALIDADES	6
3. MARCO LEGAL.....	7
4. ALCANCE	11
5. OBJETIVO GENERAL	12
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
7. INFORMACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD	12
7.1 MISIÓN	12
7.2 OBJETIVOS.....	13
7.3 FUNCIONES.....	13
7.4 ORGANIGRAMA.....	14
7.5 RELACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL PLAN DE DESARROLLO DE LA ALCALDÍA DE CARTAGENA 2020 – 2023.....	16
8. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	17
8.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN	17
8.1.1 Caracterización de los empleos.....	18
8.1.2 Resultados de Mediciones realizadas en el año 2021.....	19
9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	25
9.1 ESTRATEGIAS – FASE DE INGRESO DEL SERVIDOR PÚBLICO	26
9.1.1 Estrategia de Vinculación.....	27
9.1.2 Plan de Vacantes.....	27
9.1.3 Plan de Previsión del Talento Humano	30
9.1.4 Personas en Condición de Discapacidad	30
9.2 ESTRATEGIAS – FASE DE DESARROLLO DEL SERVIDOR PÚBLICO	30
9.2.1 Estrategia de Programa de Bienestar	30
9.2.2 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	32
9.2.3 Evaluación del Desempeño Laboral.....	33
9.2.4 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	33
9.2.5 Estrategia de Administración de Nómina	35



9.2.6 Estrategia de Gestión de la Información.....	36
9.2.7 Expedición de certificaciones para bono pensional	37
9.2.8 Gerentes Públicos	37
9.2.9 Estrategia de Gestión Documental.....	37
9.2.10Estrategia Situaciones Administrativas.....	39
9.2.11 Monitoreo y Seguimiento del SIGEP	39
9.3 ESTRATEGIAS – FASE DE RETIRO DEL SERVIDOR PÚBLICO	40
9.3.1 Estrategia en el Procedimiento de Retiro – Desvinculación Asistida.....	40
10. PLAN DE ACTIVIDADES DENTRO DEL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	41
11. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	42
12. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	44
12.1 MATRIZ DE SEGUIMIENTO	44
12.2 SISTEMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL – SGI	44
12.3 FURAG II (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN)	44



1. 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, gestionando 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 concededores 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 Cartagena 2022, tomando como fundamento los parámetros estipulados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el cual destaca las siguientes temáticas como base para la formación de los servidores públicos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, y Probidad y Ética de lo Público, fortaleciendo las competencias a través de temáticas complementarias como el Programa de Inducción y Reinducción, Formación de Gerentes Públicos y Alta Gerencia, Programa de Bilingüismo y Programa Industria 4.0.

De igual manera se debe 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.



2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 entregó lineamientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) a nivel territorial, como la herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de calidad, y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos de la entidad más sencillos y eficientes; así, a través de los decretos 1409 de 2018 y el 1225 de 2021, la Alcaldía de Cartagena adoptó el modelo con el fin de generar el valor público que la ciudadanía merece.

Para el MIPG, el Talento Humano se identifica como el corazón; 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 evidencian en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 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.



3. 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 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
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. 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	Establece modificaciones a los criterios de	Talento Humano



de junio de 2006	asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	
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.	- 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	Se expide el Código Nacional de Policía y	Vinculación



julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Convivencia.	
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 N° 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 Especifico 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.		

Tabla 1. Marco Normativo Planeación Estratégica del Talento Humano. Fuente: DAFP 2021

4. 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, continúa 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.

5. 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 públicos de la Alcaldía de Cartagena, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo.

6. 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 óptima 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.

7. INFORMACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

7.1. MISIÓN

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 ciclorrutas, 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.

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.

7.2. OBJETIVOS

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.

7.3. FUNCIONES

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.

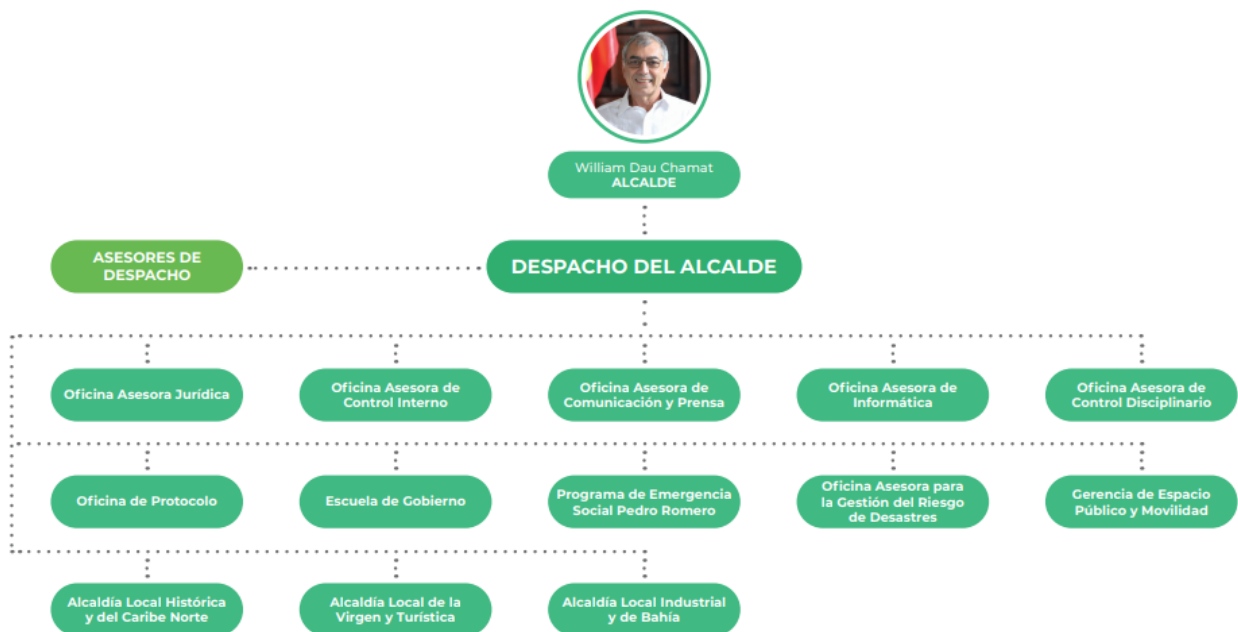


Impulsar el desarrollo económico incluyente. El propósito es mejorar los factores de competitividad del Distrito, para que los sectores productivos generen más empleo y puestos de trabajo con mayor calidad, que promuevan dinámicas que amplíen las oportunidades económicas para superar la pobreza extrema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

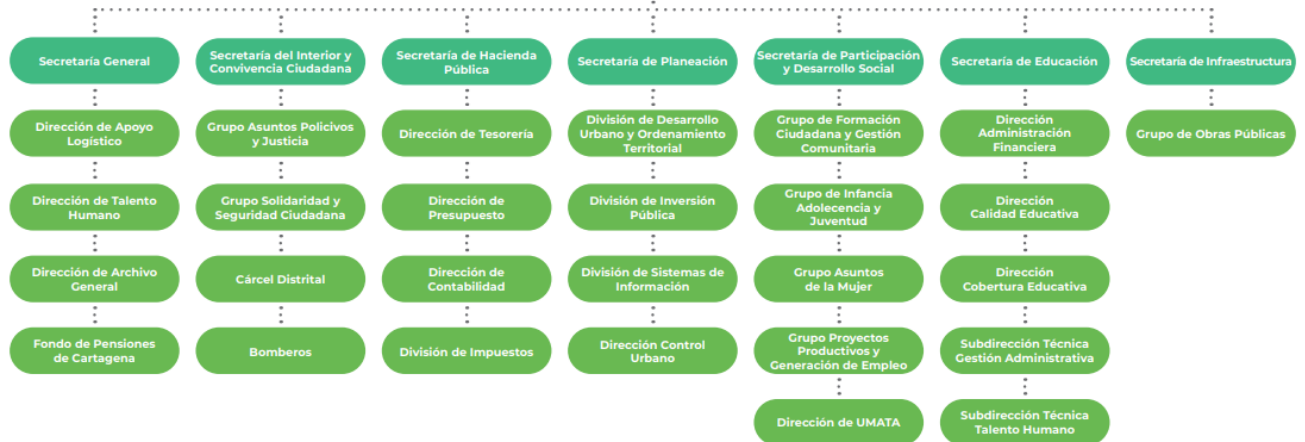
Fortalecer la Seguridad, la Convivencia, la Participación y el Buen Gobierno. Se pretende fortalecer la seguridad ciudadana, acercar la gestión pública a la ciudadanía y garantizar la transparencia en todos los actos de la Administración Distrital.

7.4. ORGANIGRAMA





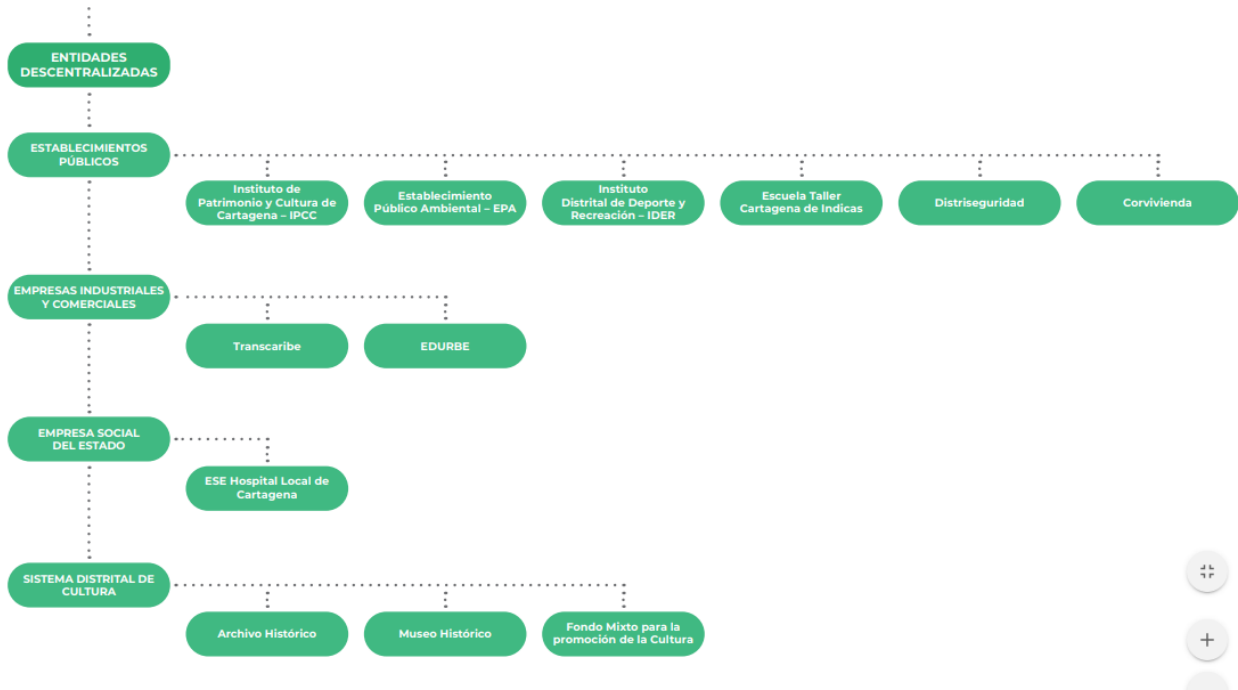
SECRETARÍAS DISTRITALES



DESPACHO DEL ALCALDE

DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS





7.5. RELACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL PLAN DE DESARROLLO DE LA ALCALDÍA DE CARTAGENA 2020 – 2023

La Dirección de Talento Humano tiene una participación directa en la implementación del Plan de Desarrollo de la Alcaldía de Cartagena "Salvemos Juntos a Cartagena, por una Cartagena Libre y Resiliente", debido a que se encuentra inmerso dentro del programa "Cartagena Hacia la Modernidad" y en el programa "Vigilancia de las Playas del Distrito de Cartagena" de la siguiente manera:

LÍNEA ESTRATEGICA	PROGRAMA	PROYECTO	ACTIVIDADES DEL PROYECTO
CARTAGENA INTELIGENTE CON TODOS Y PARA TODOS	Cartagena hacia la modernidad	Modernización y Desarrollo Institucional de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias	Realizar y operacionalizar las 5 fases del proceso de modernización y restructuración administrativa de la Alcaldía de Cartagena



CARTAGENA INTELIGENTE CON TODOS Y PARA TODOS	Cartagena hacia la modernidad	Modernización y Desarrollo Institucional de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias	Presentar al Concejo Distrital para su aprobación el proyecto de acuerdo de modernización de la Alcaldía de Cartagena
CONVIVENCIA Y SEGURIDAD PARA LA GOBERNABILIDAD	Vigilancia de las playas del distrito de Cartagena	Servidores públicos vinculados en la planta de personal de la administración distrital	65 servidores públicos vinculados como salvavidas en la planta de personal de la administración distrital.

Tabla 2. Metas Productos Fuente: Plan de Desarrollo – Salvemos Juntos a Cartagena.

El plan de acción del Plan de Desarrollo 2020 – 2023 se puede consultar en la página web de la entidad en el siguiente link:

<https://www.cartagena.gov.co/component/content/article?layout=edit&id=2114>

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

8.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – 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.

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 2021.



8.1.1. 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:

Distribución de la planta de personal por nivel

Nivel	Planta Global
DIRECTIVO	45
ASESOR	42
PROFESIONAL	306
TÉCNICO	344
ASISTENCIAL	339
Total	1076

Tabla 3. Distribución de Planta por Nivel Fuente: Elaboración propia DATH. Corte 31 de diciembre 2021

Distribución de la planta de personal por género

NIVEL	No. Cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
DIRECTIVO	45	20	1.9%	25	2.3%	0	0.0%
ASESOR	42	24	2.2%	14	1.3%	4	0.4%
PROFESIONAL	306	161	15.0%	136	12.6%	9	0.8%
TECNICO	344	106	9.9%	234	21.7%	4	0.4%
ASISTENCIAL	339	142	13.2%	188	17.5%	9	0.8%
TOTAL	1076	453	42.1%	597	55.5%	26	2.4%

Tabla 3. Distribución de Planta por Nivel por género Fuente: Elaboración propia DATH. Corte 30 de noviembre 2021

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 y 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 llevó a cabo el Concurso de Méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el cual se ofertaron 408 cargos y 157 empleos, adscritos en



carrera administrativa, con el fin de proveer los cargos que venían en Provisionalidad.

8.1.2. Resultados de Mediciones realizadas en el año 2021

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

Una vez adelantado el diagnóstico de la gestión estratégica de Talento Humano, se ajustaron a los lineamientos de la política formulada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Matriz de Autodiagnóstico de MIPG, aplicada en diciembre de 2021, se evidencia una calificación de 59.5 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez "NIVEL BÁSICO OPERATIVO ALTO".

Con base en este resultado, esta Dirección implementará planes de acción para desarrollar programas que cumplan con el propósito de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla:

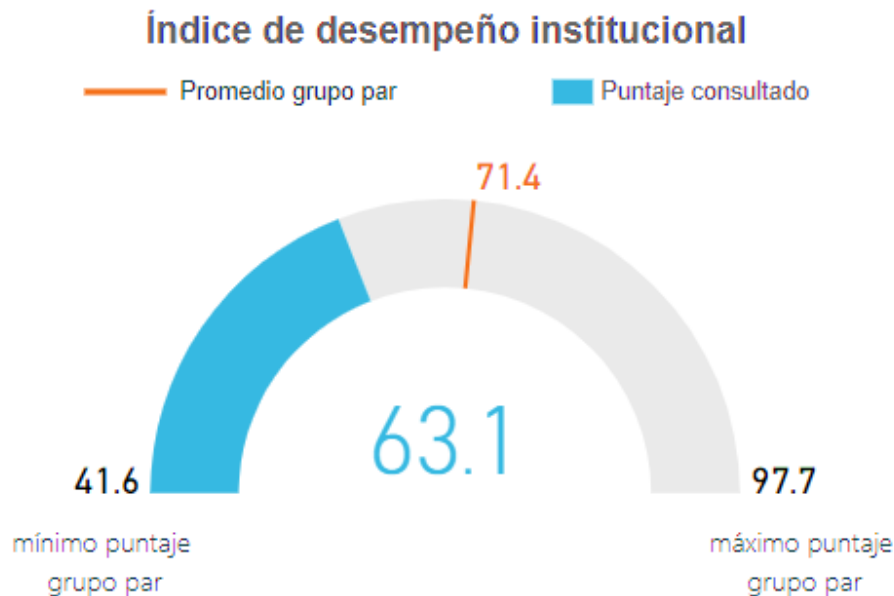
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	65	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	56
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	63
		- Ruta para generar innovación con pasión	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	60	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	58
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	62
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	68
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	53
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	66	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	65
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	60	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	59
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	62
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	58	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	58

Tabla 4. Ruta Creación de Valor Fuente: Elaboración propia DATH. Corte 30 de noviembre 2021



Resultados de la Evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) 2020 (Índice de Desempeño)

El Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG), es una herramienta que le permite a 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 2020 realizada en el año 2021, posicionó a la Alcaldía de Cartagena con un resultado de 63,1 (Quintil 1). Al analizar la puntuación obtenidas por las diferentes dimensiones del MIPG se puede observar que la Dimensión del Talento Humano obtuvo una puntuación de 63,5 (disminuyó respecto a la medición 2019) y la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación 61,7 (aumentó respecto a la medición 2019), detallados de la siguiente manera:





DIMENSIÓN	RESULTADO / POR ENTIDAD	POLÍTICA GESTIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	DE Y	RESULTADO	DESAGREGACIÓN	RESULTADO
Talento Humano (Quintil 2)	63,5	Gestión Estratégica del Talento Humano (Quintil 2)	65,7	Calidad de la Planeación del Talento Humano	68,6	
				Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	68,4	
				Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	61,8	
		Integridad (Quintil 2)	61,9	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servidor publico	71,6	
				Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	44,2	
				Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	61,8	
Gestión del Conocimiento	61,7	Gestión del Conocimiento	61,7	Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	57,7	
				Generación y producción del conocimiento	49,0	
				Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	73,6	
				Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	58,7	
				Analítica institucional para la toma de decisiones	69,6	

Tabla 5. Resultados Furag Fuente: Resultados FURAG 2020 publicado por el Departamento Administrativo de la Función Publico

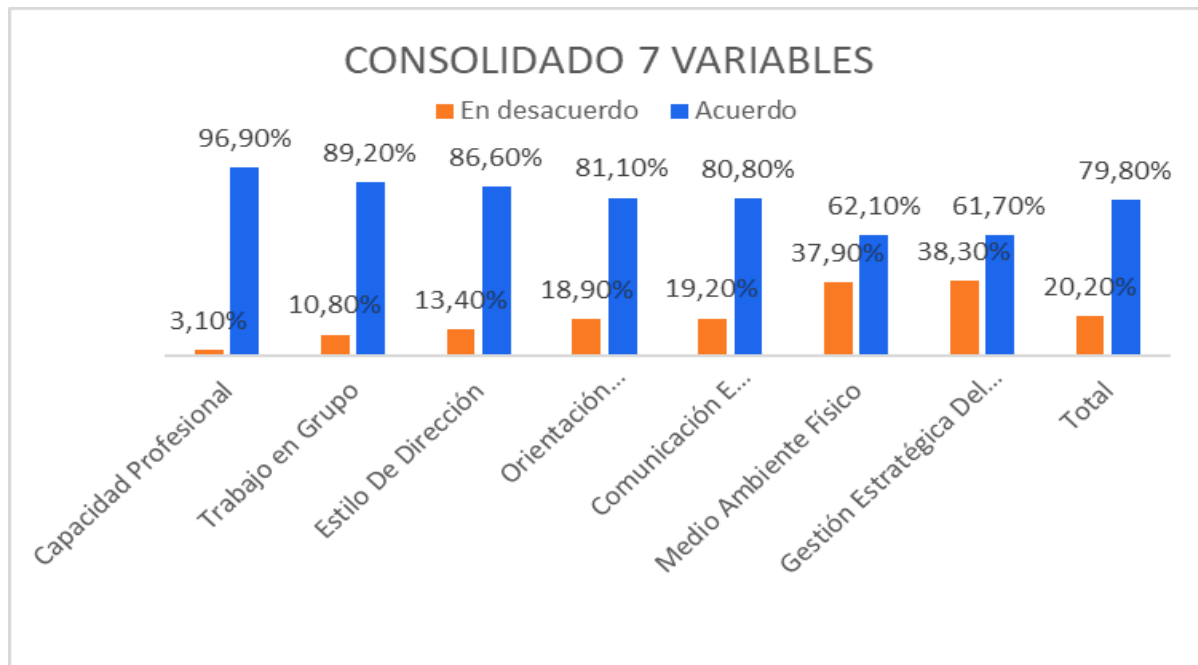
Resultados de la Medición de Clima Organizacional

El estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma cómo los

servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior de la Alcaldía de Cartagena.

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral teniendo en cuenta la nueva modalidad de trabajo en casa generada como consecuencia de la pandemia.

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 635 servidores, cuyos resultados se muestran a continuación:



Grafica 1. Consolidado Variables Clima Laboral Fuente: Elaboración propia DATH.

No existen factores que puedan considerarse críticos dado que todas las variables obtuvieron puntuaciones superiores al 60% y de acuerdo con la metodología, a medida que dichos porcentajes se acerquen a 100%, se puede inferir un mejor clima.



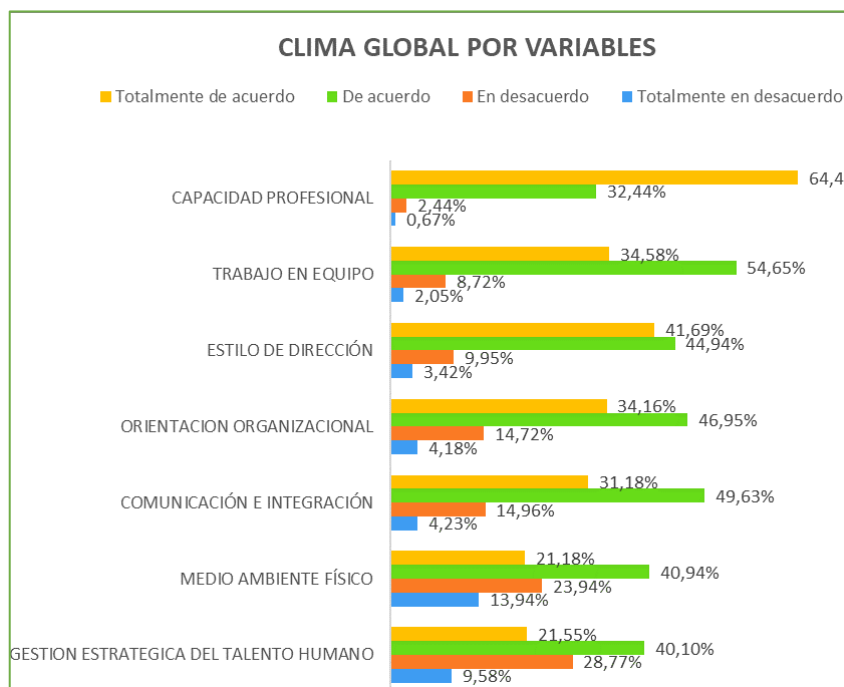
IGC=79,8%

El resultado general de la encuesta se encuentra en el rango de clima aceptable.

Nivel de Clima Ideal Intervención opcional	100	Clima general muy favorable
	90	Clima general favorable donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
	80	Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
Nivel de Clima Aceptable Intervención focalizada	70	Clima general conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer
	60	Clima general admisible para un funcionamiento estable pero con categorías por fortalecer
Nivel de Clima Poco favorable Intervención inmediata en áreas específicas	50	Clima general debilitado y categorías por fortalecer
	40	Clima general deteriorado con involucramiento de varias categorías o dimensiones
Nivel de Clima Crítico Intervención inmediata en toda la entidad	30	Afectación importante del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
	25	Afectación severa del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



Grafica 2. Resultados Clima Laboral Fuente: Elaboración propia DATH.



Grafica 3. Clima Laboral por Variables Fuente: Elaboración propia DATH.

Con un 96,89 % de percepción positiva la variable capacidad profesional arroja el resultado global más alto en todas las dependencias por parte de los sujetos.



Sin embargo, con un 38,35 % la variable gestión estratégica del talento humano obtuvo la percepción menos favorable por parte de los sujetos que respondieron la encuesta en todas las dependencias de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Con base en estos resultados, la Dirección Administrativa de Talento Humano define incluir dentro del Plan Estratégico del 2022 las siguientes actividades:

- Como parte de los entregables del Programa de Modernización y desarrollo institucional:
- Realizar con precisión la descripción de los cargos de trabajo de tal manera que la estructura organizacional de responsabilidades quede clara.
- Diseñar los perfiles de puestos de trabajo e identificar con claridad los conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes y valores para un desempeño exitoso.
- Planear procesos de inducción, reinducción y planes de entrenamiento con el objeto de proporcionar información específica sobre las labores y ubicación del puesto de trabajo, a la vez facilitar a los nuevos empleados la integración a la cultura organizacional. Estos procesos se dirigirán también a los servidores que son objeto de movimientos de personal garantizando la integridad y transparencia en el proceso.
- Desarrollar el programa de reconocimientos e incentivos que incluya reconocimiento tanto a los equipos de trabajo como a los servidores que superan las expectativas o metas señaladas acorde con el plan estratégico de talento humano, dentro del marco de las políticas de Conocimiento e Innovación y la de Integridad.
- Fijar objetivos claros de mejoramiento como resultado de la evaluación del desempeño de los empleados.
- Planear y programar los eventos de formación y capacitación de conformidad con los lineamientos de política y estrategias del Plan institucional de Formación y Capacitación y de las normas vigentes en la materia.
- Impartir la capacitación y formación de los servidores de todos los niveles con un doble propósito: su desempeño eficiente y eficaz en el cargo; y su desarrollo



personal y profesional o promoción futura.

- Aprovechar las ventajas de las plataformas tecnológicas y e-learning, de acuerdo con las condiciones flexibles y más exigentes de las organizaciones de hoy.
- Registrar, en una base de datos y en forma detallada, las competencias adquiridas por los servidores como consecuencia de los eventos de capacitación programados por las entidades, de manera que éstas tengan un conocimiento claro de cuál es el capital intelectual que está a su disposición.
- Promover actividades de bienestar social producto de la elaboración de un diagnóstico previo a través del cual se obtenga información sobre cuáles son las necesidades e intereses reales de los funcionarios.
- En relación con la permanencia de los servidores públicos en la entidad, se realizarán actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan y se evaluará el impacto de estas actividades.

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Alcaldía de Cartagena contempla los siguientes componentes: Previsión del Talento Humano, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Capacitación, los cuales se desarrollan a través del ciclo de vida del servidor público:

- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

Para la implementación de este plan, se desarrollarán las rutas de creación de valor, las cuales según el modelo permitirán estructurar un proceso eficaz y efectivo en la gestión estratégica del talento humano. De acuerdo con lo anterior, se establecen estrategias para:

- La Ruta de la Felicidad
- La Ruta del Crecimiento
- La Ruta del Servicio
- La Ruta de Calidad



- La Ruta de Análisis de Datos

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

9.1. ESTRATEGIAS – FASE DE INGRESO DEL SERVIDOR PÚBLICO

Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con la fase de ingreso se pueden mencionar las siguientes:

- Incluir en el procedimiento para nombramiento provisional y procedimiento para encargos las directrices para el manejo de cubrimiento de vacancias definitivas y temporales los cuales deben cumplirse en un tiempo promedio de 2 meses o menos.
- Implementar la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial.
- Hacer uso de las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC o se procederá a la provisión temporal de forma rápida y oportuna con personal competente.
- Realizar las solicitudes de registro de carrera administrativa del personal de manera oportuna, dentro de los términos establecidos por la ley.
- Realizar la actualización del registro de carrera administrativa del personal antiguo dentro del sistema de información del CNSC.
- Realizar la inducción y reinducción acorde con los términos establecidos en la ley y evaluar su eficacia.
- Realizar caracterización de toda la planta de personal de la Alcaldía de Cartagena, en la que se incluya información relacionada con la identificación de personas en condición de discapacidad u otra eventualidad y poder generar las políticas relacionadas con esta población.
- Actualizar manual de funciones de la entidad el cual debe incluir las funciones y los perfiles de todos los empleos por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales, el cual debe estar abierto para consulta de toda la Entidad.



9.1.1. 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.

9.1.2. 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.

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 10 de septiembre de 2021, según Decreto 0988 del 10 de septiembre de 2021.



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
Profesional Especializado	222	41	3
Profesional Universitario	219	35	4
Profesional Universitario	219	33	2
Profesional Universitario	219	31	1
Inspector de Policía Rural	306	35	15
Técnico Operativo	314	35	1
Técnico Operativo	314	25	3
Técnico Operativo	314	15	1
Técnico Administrativo	367	25	1
Técnico Operativo de Transito	339	21	5
Agente de Transito	340	17	32
Total			71

Tabla 6. Plan de Vacante Fuente: Elaboración propia DATH.

También se encuentra en la etapa de planeación una Convocatoria a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que se realizará para la provisión de empleos que hacen parte de los Cuerpos de Bomberos, encontrándose en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias dieciocho (18) vacantes del empleo Bombero Código 475 Grado 05, se serán parte de este proceso.

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de vacantes
Bombero	475	05	18
Total			18

Tabla 7. Convocatoria Comisión Nacional del Servicio Civil Fuente: Elaboración propia DATH.

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.

9.1.3. Plan de Previsión del Talento 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 de Previsión del Talento Humano, el cual hace parte integral de este plan y que igualmente será publicado en la página web de la Alcaldía de Cartagena.

9.1.4. Personas en Condición de Discapacidad

La Dirección Administrativa del Talento Humano desarrollará estrategias encaminadas a identificar y caracterizar dentro de nuestras bases de datos a los servidores que se encuentren en condición de discapacidad. Además, se revisará el informe del DAFP acerca de las Personas en Condición de Discapacidad, para preparar la estrategia de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de esta población a la planta de empleos de la Alcaldía de Cartagena. Se continuará desarrollando dentro del programa de bienestar el Programa psicosocial para hijos de servidores públicos en condiciones de discapacidad.

9.2. ESTRATEGIAS – FASE DE DESARROLLO DEL SERVIDOR PÚBLICO

9.2.1. Estrategia de Programa de Bienestar

La Dirección Administrativa del Talento Humano, dentro del análisis de los resultados obtenidos en el año 2021, de las actividades realizadas, de la medición del Clima Laboral, de las evaluaciones de desempeño y de los resultados del FURAG, realizó una revisión de los programas de Bienestar propuestos por Función Pública y definió actualizarlos y mejorar no solo la cobertura sino también la implementación y el seguimiento, definiendo las siguientes actividades:



- Llevar los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar, de manera sistematizada para generar cualquier reporte requerido con esta información.
- Documentar decisiones de alta dirección relacionadas con el programa de bienestar.
- Diseñar y aplicar herramienta para diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Incluir temas que viabilicen la gestión de cambio que faciliten la gestión de cambio a implementar en la entidad.
- Incluir tema de adaptación laboral dentro del programa de bienestar.
- Realizar medición del impacto del Programa Estado Joven.
- Implementar acciones de mejora de la medición de clima laboral 2021.
- Evaluar el Plan de Bienestar e implementar mejoras.
- El Plan de Bienestar Social e Incentivos se encuentra publicado en la página Web de la Alcaldía.

Adicional a este Plan, la Dirección Administrativa de Talento Humano desarrollará las siguientes estrategias que buscan crear mejor ambiente de trabajo para los servidores públicos:

- 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: Se establecerán las directrices para el manejo de los horarios laborales flexibles de los servidores de la Alcaldía Mayor de Cartagena, de acuerdo con la normatividad vigente. En este año, adicionalmente se implementará el sistema de evaluación del programa y la medición de su impacto.
- Teletrabajo: 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 que los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad.
- Uso de la bicicleta: Se otorgarán incentivos por el uso de la bicicleta (Ley 1811 del 21 de octubre de 2016).



9.2.2. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

Esta estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos 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 de Función Pública, para dar cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 – 2030, la Dirección del Talento Humano desarrolló una estrategia de identificación de necesidades de capacitación, a partir de diagnósticos realizados en diferentes dependencias del Distrito.

De acuerdo con la directriz del PNFC se tomaron los cuatro ejes básicos como fundamento para la capacitación de los servidores públicos de la Alcaldía y adicional, se programó las capacitaciones relacionadas con la Gestión de Talento Humano.

En conjunto con estas Directrices, esta estrategia se centró en el desarrollo de los cuatro ejes formativos:

- Gestión del conocimiento y la Innovación
- Creación de valor público
- Transformación Digital
- Probidad y Ética Pública

Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con el plan Institucional de Capacitación se pueden mencionar las siguientes:

- Llevar los registros de las actividades y asistentes a las actividades de capacitación, de manera sistematizada para generar cualquier reporte requerido con esta información.
- Evaluar eficacia del Plan Institucional de Capacitación y de todos sus elementos.
- Establecer proceso con la alta dirección para obtener orientaciones para el desarrollo del PIC las cuales deben documentarse (oficios).
- Articular el PIC con el PETH.
- Implementar el programa bilingüismo en el Distrito.

Así, al igual que el Programa de Bienestar, el Plan Institucional de Capacitación se encuentra en documento aparte publicado en la página Web de la Alcaldía y en conjunto con éste hacen parte de la Gestión Estratégica de Talento Humano.



9.2.3. Evaluación del Desempeño Laboral

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 la Ruta del Servicio y la 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.

Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con la evaluación del desempeño se pueden mencionar las siguientes:

- Realizar análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño como insumo para la mejora.
- Implementación del Plan de mejoramiento individual, a través de acuerdos de gestión.
- Construir registro que muestre personal en periodo de prueba, inicio y final de periodo de prueba, fecha evaluación estado del trámite en CNSC.
- Mantener actualizada toda la información relacionada con esta estrategia e informarla a los entes correspondientes.

9.2.4. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La principal estrategia de la Dirección Administrativa de Talento Humano continúa siendo la Implementación y evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para mantener el control y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo los cuales pueden afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

La última evaluación realizada en diciembre de 2021 por la administradora de riesgos laborales - ARL SURA, los estándares mínimos se encuentran de la siguiente manera:



15/12/2021 DISTRITO TURISTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA DE INDIAS

Item evaluado	% Calificación Real	Valor Ponderado (%)	% Implementación
I. Planear (25%)	88.0	25.0	22.0
II. Hacer (60%)	91.67	60.0	55.0
III. Verificar (5%)	0.0	5.0	0.0
IV. Actuar (10%)	25.0	10.0	2.5
% Total implementación			79.5

De acuerdo a su porcentaje de implementación del 79.5, su resultado es MODERADAMENTE ACEPTABLE.

Tabla 8. Evaluación ARL Fuente: ARL-SURA.

La Resolución 2710 del 13 de mayo de 2021 por medio de la cual la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, adopta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establece las disposiciones generales y define responsabilidades y políticas para cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072.

De acuerdo con lo anterior los objetivos de la implementación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo son los siguientes:

- Garantizar el cumplimiento de la Legislación nacional y de otra índole, vigente y aplicable en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de desarrollar el Sistema de Gestión bajo los lineamientos normativos y técnicos requeridos.
- Gestionar la ejecución de las actividades de forma segura y saludable, a partir de la intervención de peligros y riesgos, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Gestionar el desarrollo de las actividades de riesgo biológico y salud pública, con el fin de preservar la salud y mantener la calidad de vida.
- Fomentar el aprendizaje y fortalecer las competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita el desarrollo de las actividades de forma segura y saludable.
- Gestionar el riesgo ocupacional mediante el compromiso gerencial y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionado con el SG-SST, se pueden mencionar las siguientes:



- Seguimiento a la Implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar Revisión y/o actualización de políticas y objetivos del SGSST, y socialización al personal.
- Acompañamiento en las actividades de los comités de SST.
- Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Presentar Informe de condiciones de salud de la población trabajadora, mensualmente.

Así mismo y en el contexto de la pandemia por el coronavirus COVID-19, se definieron y ejecutarán las actividades suficientes para adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19.

- Entrega de elementos de protección personal (EPP: gel, alcohol, jabón, gafas, tapabocas, caretas, guantes) para la prevención de accidentes y enfermedad laboral (COVID).
- Realizar medición a la implementación de los programas Psicosocial, osteomuscular y de estilo de vida saludable.
- Actualizar matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de seguridad y salud del trabajo.
- Conformación y entrenamiento de Brigadas de Emergencias.
- Diseñar Planes de Emergencias.
- Realización de simulacros de emergencias en dependencias.
- Implementación de programa de entorno laboral saludable.
- Realizar revisión por la dirección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Implementar el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y desarrollar acciones de prevención del acoso laboral - sexual.

9.2.5. Estrategia de Administración de Nómina

Entre las estrategias a implementar en el periodo del PETH relacionadas con la administración de la nómina, se pueden mencionar las siguientes:

- Implementación del nuevo software de SIGEP y asegurar su operación y operatividad con el área contable



- Asegurar que la información histórica que se encuentre en el Software actual pueda ser trasladada de manera confiable al nuevo software
- Asegurar que el servidor público tenga acceso a la información relacionada con su pago de manera confiable y en tiempo real
- Llevar registros mensuales de todas las variables de la nómina, realizando comparaciones con periodos anteriores.
- Realizar análisis periódicos (mensualizados) de los registros de todas las variables para tomar decisiones

Para apalancar esta estrategia se requiere fortalecer las competencias técnicas del equipo humano de Nómina para que, a partir del análisis de información de planta de personal, salarios, estadísticas de ejecución presupuestal e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), pueda adquirir capacitación en temas de educación financiera, sobreendeudamiento, declaración de renta, control al nivel de endeudamiento y otros temas relacionados.

9.2.6. 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.

- Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con la Gestión de la Información, se pueden mencionar las siguientes:
- Implementar indicadores claves como: rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre-pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas.
- Recopilar, analizar y publicar los siguientes diagnósticos: Matriz GETH, Rutas de creación de Valor, Necesidades de capacitación, Necesidades de bienestar, Análisis de la caracterización del talento humano, Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos



de gestión, Medición de clima organizacional, Detección de riesgo psicosocial, Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE), Acuerdos sindicales, Riesgos del proceso de Talento Humano, otros diagnósticos.

- Implantación e implementación del software de gestión de la Dirección Administrativa de Talento Humano.
- Identificar guías y lineamientos emitidos por el DAFP, CNSC, ESAP y Presidencia de la República relacionadas con la gestión estratégica del Talento Humano y publicarlas en micrositio web de la DATH y en portal de MIPG de la Alcaldía.
- Publicar en el micrositio web y en el portal de MIPG de la Alcaldía, toda la normatividad aplicable al Proceso de Talento Humano

9.2.7. 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.

9.2.8. Gerentes Públicos

Se llevarán registros del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad. Se contará con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, que permita conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y generar alertas para su cubrimiento.

Se desarrollará el Programa de Gestión de Talento Humano de los Gerentes públicos el cual contará entre otros componentes: *Desarrollar mecanismos para la evaluación de su eficacia y Desarrollar una estrategia para gestionar el desempeño inferior a lo esperado*

9.2.9. Estrategia de Gestión Documental

Esta estrategia agrupa actividades administrativas y técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de los documentos producidos por las entidades, desde el momento en que se originan hasta que finaliza el proceso y la cual tiene como objetivo facilitar su



utilización y conservación, para lo cual se utilizan los diferentes instrumentos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la gestión documental de talento humano, como estrategia transversal de apoyo, está obligada a cumplir la política emitida desde la Dirección General de Archivo del Distrito, sin embargo, la Dirección de Talento Humano puede proponer ajustes para mejorar el proceso en el caso específico de esta Dirección.

Atendiendo los requerimientos a cumplir, tenemos que en la Dirección de Talento Humano se tienen series documentales de mayor control y cuidado como lo son historias laborales y nómina, por ser éstas vitales dentro del proceso de Talento Humano, sin dejar de lado el resto de las series documentales.

Es por ello que esta Dirección debe implementar y aplicar mecanismos que permitan el control, la custodia y la salvaguarda de la documentación proyectando actividades a desarrollar que encaminen al cumplimiento de la normatividad.

Archivo de Historias Laborales

La Dirección Administrativa de Talento Humano se ha propuesto sistematizar y administrar toda la documentación que se produce en el ejercicio del desarrollo misional de la entidad, mediante la identificación, procesamiento, control, custodia y salvaguarda de la información documental, para facilitar el acceso a dicha información a quien la requiera.

En este momento, la Dirección Administrativa de Talento Humano cuenta con el 100% de la serie documental historias laborales inventariadas más no organizadas. En cuanto al proceso técnico archivístico de organización se tiene un avance del 3.3%.

Fondos Acumulados

Aquí se agrupan los documentos correspondientes a las series documentales diferentes a las historias laborales que son producidas en esta Dirección, de los cuales ya se inició la intervención con la serie documental Nómina y una parte de documentos de la serie producida por el área de Gestión de Personal. En Nómina se tiene un avance de 35,5% inventariados y registrados en FUID (Formato Único de Inventario Documental) más no organizada técnicamente, en Gestión de Personal se tiene 2,3% inventariadas y registradas en FUID.

La estrategia a desarrollar en la presente vigencia incluye la continuación en la realización de inventarios e intervención técnica archivística a la documentación de la Dirección Administrativa de Talento Humano.

Entre las actividades a implementar en el presente plan en la estrategia de gestión



documental se pueden mencionar las siguientes:

- Elaboración de hojas de control a los expedientes de la serie documental Historias laborales de funcionarios activos.
- Identificación de unidades documentales que se encuentran en el fondo acumulado (apoyado con los responsables de los subprocesos).
- Iniciar proceso de digitalización de documentos de archivo serie documental historias laborales que se encuentren organizadas e iniciar proceso contractual para la digitalización de tomos correspondientes a la unidad documental pagos de seguridad social y parafiscales de los años 1994-2011
- Crear el repositorio documental digital para las historias laborales.

9.2.10. Estrategia Situaciones Administrativas

Esta estrategia busca consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes dependencias de la Alcaldía que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores públicos de la entidad 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.

Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con situaciones administrativas se incluirá el desarrollo de un procedimiento para el trámite de situaciones administrativas, registro de incidencia recomendaciones y reportes.

9.2.11. Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

La estrategia para el monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, se enfocará en los siguientes puntos:

- Incluir en los procesos de inducción y reinducción toda la información relacionada con la normativa y directrices definidas para la actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas por parte de los funcionarios.
- Se realizará asesoría de forma permanente para los módulos de: Hojas de vida y Bienes y rentas desde la Dirección de Talento Humano, a los funcionarios que lo requieran.
- Se incentivará a los funcionarios a través de piezas graficas por los diferentes canales (grupos de WhatsApp, pantallas de PC y otros medios), para el cumplimiento de la normatividad relacionada, indicando responsabilidades y sanciones por el no cumplimiento.



- Se realizará seguimiento periódico a:
 - Portal de la entidad
 - Vinculación planta de personal
 - Avance de actualización hoja de vida
 - Avance de actualización de bienes y rentas

Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con el monitoreo y seguimiento del SIGEP se pueden mencionar las siguientes:

- Gestionar el diligenciamiento de las hojas de vida y la vinculación en la plataforma de SIGEP del 100% de los servidores públicos y mantenerla actualizada.
- Gestión contractual en la plataforma SIGEP del 100% de los contratistas de prestación de servicios de la entidad, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día.
- Verificar y actualizar los empleos y empleados cargados en SIGEP con una periodicidad igual o inferior a un mes.
- Realizar las gestiones para que por lo menos el 80% de los servidores presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1º de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

9.3. ESTRATEGIAS – FASE DE RETIRO DEL SERVIDOR PÚBLICO

9.3.1. Estrategia en el Procedimiento de Retiro – Desvinculación Asistida

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión o por cualquier otra causal de retiro, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

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

Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con la desvinculación asistida se pueden mencionar las siguientes:

- Implementar programa de desvinculación asistida.



- Elaborar e implementar programa de agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

10. PLAN DE ACTIVIDADES DENTRO DEL DESARROLLO DE LA 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 y la Gestión de Conflicto de Intereses, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2022, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de Integridad y Transparencia, afianzando la relación estado - ciudadano.

Dentro de este marco, se realizarán las siguientes actividades:

- Continuar con la implementación del plan de trabajo que garantice la puesta en marcha de acciones que contribuyan a avanzar en la interiorización de los valores al interior de la entidad.
- Implementar el plan estratégico de conflicto de intereses, el cual incluye:
 - Plan, cronograma y medios de seguimiento y ejecución para efectuar la identificación de conflictos de interés con la declaración de Bienes y Rentas de los servidores.
 - Desarrollar e implementar la Línea Ética.
 - Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflicto de intereses dentro del plan de acción de la política de Integridad.
 - Definir programa de Conflicto de Intereses donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular para seguir.
 - Definir programa de Conflicto de Intereses que contenga los canales y estrategias para identificar y declarar los conflictos de intereses, incluyendo jornadas de sensibilización para divulgar situaciones sobre conflictos de interés que puede divulgar un servidor público.
 - Definir dentro del programa de Conflicto de Intereses un procedimiento para el seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflicto de intereses por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad, con acciones y plazos concretos para su cumplimiento.
 - Definir plan para realizar el análisis sobre las declaraciones de bienes y rentas y



registro de conflictos de interés, con el fin de identificar zonas de riesgo e implementar acciones preventivas.

- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.
- Socializar los resultados obtenidos en el diagnóstico del conocimiento que tienen actualmente los servidores públicos de la Alcaldía en relación con los valores establecidos en el Código de Integridad.
- Generar espacios de retroalimentación con los servidores públicos, tales como encuestas, correo electrónico, grupos de intercambio, entre otras que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.
- Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.
- Coordinar con el equipo de trabajo de Transparencia la implementación del programa "Pellízcate Cartagena"
- Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulados con acciones preventivas de control de estos.

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

Una vez realizado el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificaron las rutas con más bajo puntaje para tener en cuenta en el plan de acción:

1. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Análisis de Datos. Conociendo el Talento.
2. Sub-rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto (puntaje: 56)
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento (puntaje 58)
 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen (puntaje: 53)
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" (puntaje: 59)
 - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos (puntaje 58)



3. 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. A continuación, se describen algunas de las acciones del plan de actividades:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Plazo de implementación
Inducción y reinducción (Se agrega en el PETH dado que este contiene al PIC).	Incluir dentro del PETH el tema de inducción y reinducción.	30/06/2022
Llevar a cabo la evaluación de desempeño laboral de acuerdo con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes.	Remitir los comunicados a los evaluadores y a los evaluados, para que realicen la respectiva EDL.	Semestralmente
Seguimiento y evaluación de los programas de capacitación.	De acuerdo con los parámetros del nuevo PNFC 2020-2030 se realizará la revisión e inclusión de los temas a trabajar, y el seguimiento y evaluación de los programas de capacitación.	Bimensual
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.	Consultar los lineamientos del DAFP en cuanto a PcD para revisar la estrategia. Informar a los servidores en esa condición para que hagan el registro en SIGEP.	30/06/2022
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.	Conformar el equipo para la formulación de la Política de Gestión del conocimiento.	28/02/2022

Tabla 9. Plan de Acción Fuente: Elaboración propia DATH.

El 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 2022.



12. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

12.1. 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.

12.2. 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.

12.3. FURAG II (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN)

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.

Aprobado Mediante Acta N°001-2022 de comité Institucional de Gestión y Desempeño del 29 de enero de 2022.