



PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2025

Elaboró:

Leonardo E. Orozco De Brigard.
Coordinador de Talento Humano

Revisó:

Ronal Polo Rodelo
Director Administrativo y Financiero

Aprobó

Angela María Cubides González
Contralora Distrital Cartagena de
Indias

CONTENIDO

Págs.

CONTENIDO	2
1. MARCO NORMATIVO.....	¡Error! Marcador no definido.
2. OBJETIVO	¡Error! Marcador no definido.
3. DEFINICIONES	¡Error! Marcador no definido.
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION.....	¡Error! Marcador no definido.
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS;	¡Error! Marcador no definido.
6. EJES TEMÁTICOS	¡Error! Marcador no definido.
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
8. EJECUCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
9. METAS Y PRESUPUESTO	¡Error! Marcador no definido.
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	¡Error! Marcador no definido.
11. CRONOGRAMA	¡Error! Marcador no definido.

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2025	Código:H06-PL01
		Fecha:29/01/2025
		Versión: 4.0
		Páginas 10

1. PRESENTACIÓN

Con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de Capacitación-Formación y Bienestar Laboral en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Talento Humano es adoptado, con el fin de que se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional; garantizando la efectividad administrativa y fiscal, y, el fortalecimiento de los conocimientos y competencias requeridas por el funcionario, para el desempeño de su cargo.

El plan posee elementos y orientaciones precisos para atender el diagnóstico de necesidades del Talento Humano, así como también las directrices impartidas por la Contralora Distrital de Cartagena y las decisiones tomadas por el Comité Institucional de Gestión y desempeño.

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación y Gestion- MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los servidores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

2. OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los servidores públicos, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar y ejecutar el Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano.
- Desarrollar y ejecutar el Plan de Capacitación Institucional.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2025	Codigo:H06-PL01
		Fecha:29/01/2025
		Versión: 4.0
		Páginas 10

1. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

1.1. MISION DE LA COORDINACIÓN DE TALENTO HUMANO.

Desarrollar la gestión del Talento Humano de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS, mediante la implementación de estrategias y mecanismos, que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en cumplimiento con el Plan Estratégico de la entidad.

1.2. VISION DE LA COORDINACIÓN DE TALENTO HUMANO.

Seremos en el 2025, un referente en la Gestión de Talento Humano, mediante la búsqueda de la mejora continua, en concordancia con las políticas de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

1.3. POLITICA DE LA COORDINACIÓN DE TALENTO HUMANO.

Garantizar una gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, basada en liderazgo, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos Institucionales, y mantener elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso del talento humano vinculado a la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS, articulando los intereses individuales e institucionales.

1.4. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2025.

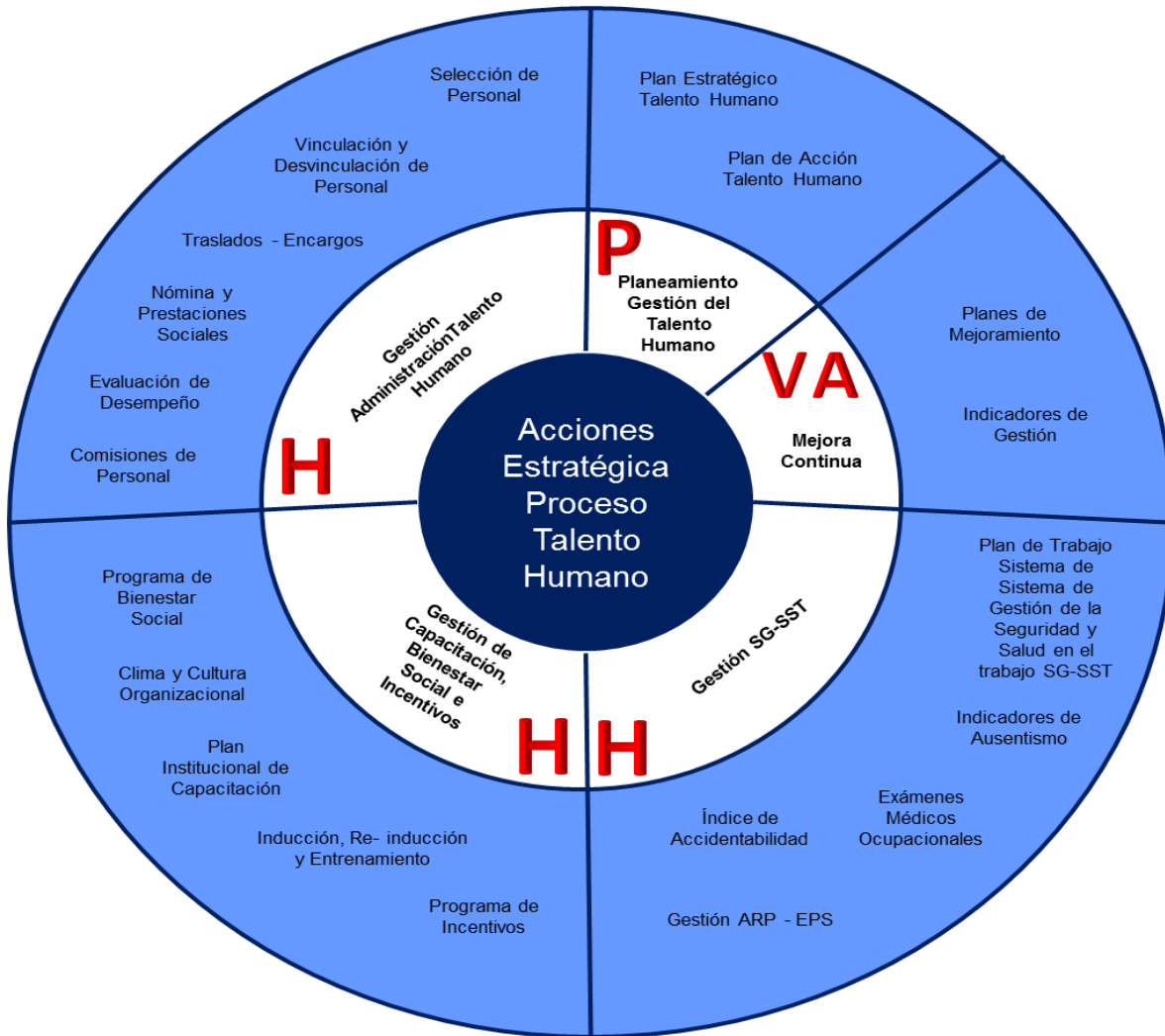
Se proyectará el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025, bajo la extensión del Plan Estratégico Institucional del 2022 al 2025, que se encuentra vigente y el Proyecto denominado “Gestión del desarrollo integral y efectivo del Talento Humano”.

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2025	Codigo:H06-PL01
		Fecha:29/01/2025
		Versión: 4.0
		Páginas 10

2.2. ACCIONES ESTRATÉGICAS PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la figura 1. Se detallan las acciones estratégicas adelantadas dentro del Proceso de Talento Humano. en marcadas dentro del Ciclo PHVA.

Figura1. Acciones Estratégicas Dirección Talento Humano



	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2025	Código:H06-PL01
		Fecha:29/01/2025
		Versión: 4.0
		Páginas 10

3. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, Título V, De la Organización del Estado, Capítulo 2, de la Función Pública.

Decreto 1661 de 1991, “Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.”

Ley 100 de 1993, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan 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. Decreto

2177 del 2006, “Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica”.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 648 de 2017.

Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

Decreto 648 de 2017 modificó el Decreto 1083 de 2015.

Código de Integridad del Sector Público 2017.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Decreto 815 de 2018 modificó el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles 6 jerárquicos.

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2025	Código:H06-PL01
		Fecha:29/01/2025
		Versión: 4.0
		Páginas 10

Decreto 612 de 2018 fijo directrices para la integración de los planes institucionales y estrategias al Plan de Acción por parte de las Entidades.

Decreto 1299 de 2018, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015”.

Decreto 726 de 2018, normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.

Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Ley 1952 de enero 28 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Resolución 110 del 03 de abril del 2019, Por medio del cual se adopta el Código de Integridad de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias”.

Decreto 409 De 2020, por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales.

1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. Es por ello que la CONTRORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS cuenta con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores. Igualmente, la caracterización de los empleos se encuentra de la siguiente manera:

La planta quedó conformada por noventa y ocho (98) Empleos y se encuentra distribuida de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

CARGOS POR NIVELES					
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS APROBADOS
CONTRALOR DISTRITAL	Periodo	Directivo	10	3	1
SECRETARIO GENERAL	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	73	2	1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	9	1	1

DIRECTOR TECNICO DE AUDITORIA FISCAL	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	9	1	1
DIRECTOR DE RESPONSABILIDAD FISCAL	Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	9	1	1
TOTAL					5
DENOMINACIÓN DE EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS APROBADOS
JEFE OFICINA ASESORA	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	115	2	1
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	115	2	1
ASESOR DESPACHO	Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	105	1	1
TOTAL					3

CARRERA ADMINISTRATIVA

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS APROBADOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera Administrativa	Profesional	222	3	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	219	2	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	219	1	34
TECNICO ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	367	2	2
TECNICO OPERATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	314	1	8 15

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2025			Codigo:H06-PL01	
				Fecha:29/01/2025	
				Versión: 4.0	
				Páginas 10	

SECRETARIO EJECUTIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	425	5	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	407	4	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	407	3	17
CONDUCTOR	Carrera Administrativa	Asistencial	480	2	2
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Carrera Administrativa	Asistencial	470	1	4
TOTAL					90

1. DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Para realizar el diagnóstico del proceso de Talento Humano, se tomó como referencia la matriz diseñada por el departamento del administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas que debemos fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

5. SEGUIMIENTO

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y las metas que se encuentran alineadas al Plan de Acción de cada vigencia.

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2025	Codigo:H06-PL01
		Fecha:29/01/2025
		Versión: 4.0
		Páginas 10

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables más bajas obtenidas en el diagnóstico de la matriz GETH. Este plan se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro del servidor de La CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS. Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento Humano señaladas en MIPG. Es por ello por lo que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas.

7. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

La Dirección Administrativa y Financiera a través del Grupo de Talento Humano alinea sus planes de acuerdo con las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública. Para ello, se definieron las siguientes estrategias que están alineadas y contempladas en el Direccionamiento Estratégico de la entidad 2022 - 2025.

1. Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano.
2. Desarrollo de Programas de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores públicos de la entidad e incrementar su sentido de pertenencia en pro del mejoramiento del clima laboral.
3. Detención y manejo de los riesgos psicosociales de los servidores públicos de la entidad.
4. Fortalecimiento de las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación con el fin de mejorar la productividad institucional.
5. Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de los servidores públicos de la entidad.
6. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, de acuerdo con la normatividad legal vigente.
7. Administrar la nómina, seguridad social y prestaciones sociales de los servidores públicos de la entidad.
8. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Diseñar y ejecutar el Plan de Vacantes y previsión de Talento Humano.

ANGELA MARIA CUBIDES GONZALEZ
Contralora Distrital de Cartagena de Indias

	Nombre	Cargo	Firma
Reviso	Ronal Polo Rodelo	Director Administrativo y Financiero	
Proyectó	Leonardo Orozco De Brigard	Coordinador Talento Humano	
Los funcionarios y/o contratistas mencionados, declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para su firma.			10

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2025	Código:H06-PL01
		Fecha:29/01/2025
		Versión: 4.0
		Páginas 10