



**PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO
2026**

Código:H06-PL01
Fecha:23/010/2026
Versión: 4.0
Páginas 11



**PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO
2026**

Elaboró: Leonardo E. Orozco De Brigard. Coordinador de Talento Humano	Revisó: Ariel Marrugo Hernández Director Administrativo y Financiero (E)	Aprobó Alcibaldo Enrique Segundo Cruz León Contralor Distrital (D) Cartagena de Indias
--	---	---

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
2.1 Objetivos Específicos	5
3. ALCANCE	6
4. ALINEACION ESTRATEGICA	6
4.1 Misión De La Coordinación De Talento Humano	6
4.2 Visión De La Coordinación De Talento Humano	6
4.3 Política De La Coordinación De Talento Humano	7
4.4 Alineación Estratégica De Talento Humano Con El Plan Estratégico De La Contraloría Distrital De Cartagena De Indias 2026.	7
5. MARCO NORMATIVO	7
6.GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	9
6.1 Caracterización de la planta global	9
6.2 Diagnóstico De Gestión De Talento Humano	11
7. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	11
7.1 Seguimiento	11
7.2 Desarrollo Del Plan Estratégico De Talento Humano	11
7.3 Estrategias De Talento Humano	11

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano constituye un instrumento complementario y de desarrollo de las dimensiones del Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, en concordancia con las políticas de Gestión y Desempeño Institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este Plan orienta la gestión del talento humano hacia el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional basada en el crecimiento personal y profesional, la productividad, el desempeño eficiente y la ética pública, como elementos esenciales para el cumplimiento de los objetivos institucionales y misionales de la Entidad.

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano se consolida como el instrumento orientador de la gestión institucional durante el período constitucional del Contralor, articulando las estrategias de desarrollo humano con las metas estratégicas del PEI y contribuyendo al logro de resultados con enfoque en valor público.

Con fundamento en la Constitución Política de Colombia y en el marco normativo que regula los procesos de capacitación, formación y bienestar laboral en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Talento Humano es adoptado como un instrumento básico de planeación, destinado a soportar los procesos de transformación y fortalecimiento organizacional, propiciando el mejoramiento continuo de la calidad de la gestión institucional.

De igual manera, el Plan busca garantizar la efectividad administrativa y fiscal, mediante el desarrollo y fortalecimiento de los conocimientos, competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, asegurando un desempeño integral, pertinente y acorde con las responsabilidades del cargo y los principios que rigen la función pública.

2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer la gestión del Talento Humano de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, mediante la formulación e implementación de estrategias, políticas y mecanismos institucionales, orientados al desarrollo integral de los servidores públicos, el fortalecimiento de competencias laborales, la promoción del bienestar y la ética pública, y el mejoramiento continuo del clima organizacional, con el fin de garantizar la calidad, oportunidad y eficiencia en la prestación del servicio público de control fiscal, en armonía con el Plan Estratégico Institucional y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



**PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO
2026**

Código:H06-PL01
Fecha:23/010/2026
Versión: 4.0
Páginas 11

COPIA CONTROLADA

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:23/010/2026
		Versión: 4.0
		Páginas 11



2.1 Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias laborales, comportamentales y éticas de los servidores públicos, mediante programas de capacitación y formación continua, con énfasis en prevención de la corrupción, conflicto de intereses, integridad pública y valores del Código de Integridad, en articulación con el PTEP.
- Promover una cultura organizacional basada en la ética pública, la legalidad y el autocontrol, a través de estrategias de sensibilización, socialización y apropiación del Código de Integridad, el PTEP y las políticas de integridad institucional.
- Diseñar e implementar mecanismos de prevención, identificación y gestión de riesgos de integridad y corrupción asociados a la gestión del Talento Humano, alineados con el PTEP y el Mapa de Riesgos Institucional.
- Desarrollar e implementar programas integrales de bienestar social y clima organizacional, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, la motivación, el compromiso ético y el desempeño de los servidores públicos.
- Fortalecer los procesos de evaluación del desempeño y reconocimiento al mérito, incorporando criterios de integridad, comportamiento ético y cumplimiento de deberes funcionales, conforme a los lineamientos del MIPG y el PTEP.
- Impulsar estrategias de comunicación interna y participación, que garanticen el acceso oportuno a la información institucional, fomenten la transparencia y promuevan la apropiación de los valores éticos y políticas de integridad.
- Implementar acciones de mejora continua en la gestión del Talento Humano, basadas en el análisis de indicadores, medición del clima organizacional y seguimiento a compromisos del PTEP, orientadas al fortalecimiento institucional.



	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:23/010/2026
		Versión: 4.0
		Páginas 11

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias se estructura como un proceso integral que inicia con la identificación y diagnóstico de necesidades de cada uno de los componentes de la gestión del talento humano y culmina con el seguimiento, evaluación y control de las actividades y estrategias implementadas.

En consecuencia, el Plan es de aplicación general a la totalidad de la población vinculada a la Entidad, incluyendo servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y servidores en provisionalidad, de conformidad con la normatividad vigente que regula la función pública y las relaciones laborales en el sector público.

4. ALINEACION ESTRATEGICA

4.1 Misión De La Coordinación De Talento Humano.

Desarrollar la gestión del Talento Humano de la Contraloría 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.

4.2 Visión De La Coordinación De Talento Humano.

Para el año 2029, el Talento Humano de la Contraloría Distrital será reconocido como un equipo íntegro, idóneo y altamente competente, con una gestión profesional del recurso humano, fundamentada en el mérito, la ética pública y el mejoramiento continuo, que contribuye de manera estratégica al cumplimiento de la misión institucional y a la generación de valor público para la ciudadanía.

La entidad consolidará una gestión del talento humano moderna, innovadora e inclusiva, alineada con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orientada al desarrollo de competencias en administración del talento humano, gestión del conocimiento, innovación organizacional y liderazgo público, promoviendo el bienestar integral de los servidores, el fortalecimiento de la cultura organizacional, la rendición de cuentas, el servicio al ciudadano y la prevención de la corrupción..

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:23/010/2026
		Versión: 4.0
		Páginas 11

4.3 Política 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 Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, articulando los intereses individuales e institucionales.

4.4 Alineación Estratégica De Talento Humano Con El Plan Estratégico De La Contraloría Distrital De Cartagena De Indias 2026.

Se proyectará el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026, bajo la extensión del Plan Estratégico Institucional del 2026 - 2029, que se encuentra en construcción y el Proyecto denominado “Gestión del desarrollo integral y efectivo del Talento Humano”.

5. 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”.

Decreto Ley 409 de 2020, “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.

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”.

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:23/010/2026
		Versión: 4.0
		Páginas 11



Resoluciones y Manuales Internos

Resolución No. 281 del 31 de octubre de 2019. Por la cual se adopta el reglamento interno de trabajo para los funcionarios públicos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

Resolución No. 132 del 26 de abril de 2021. Por medio de la cual se incorporan unos servidores a la planta de cargo de la Contraloría Distrital de Cartagena

Resolución No. 133 del 26 de abril de 2021. Por medio de la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

6.GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

6.1 Caracterización de la planta global

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 Contraloría Distrital de Cartagena de Indias cuenta con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal aprobada según Resolución N°133 del 26 de abril de 2021, por el cual se reforma la estructura organizacional, de la planta de cargos y asignaciones civiles de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

Su estructura está conformada por noventa y nueve (99) Empleos y se encuentra distribuida de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

CARGOS POR NIVELES					
NIVEL DIRECTIVO					
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 O 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

DENOMINACION DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO			NUMERO DE CARGOS APROBADOS
	NIVEL	CODIGO	GRADO	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	222	3	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	2	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	1	34
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	367	2	2
TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	1	15
SECRETARIA EJECUTIVA	ASISTENCIAL	425	5	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	4	6
	ASISTENCIAL	407	3	17
CONDUCTOR	ASISTENCIAL	480	2	2
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	ASISTENCIAL	470	1	4
TOTAL				91

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:23/010/2026
		Versión: 4.0
		Páginas 11



6.2 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.

7. 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 Contraloría 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.

7.1 Seguimiento

El seguimiento al Plan Estratégico Institucional se realizará mediante informes periódicos de avance, evaluaciones internas, indicadores de desempeño y ejercicios de rendición de cuentas, permitiendo la adopción de acciones de mejora continua.

7.2 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 Contraloría 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.

7.3 Estrategias De Talento Humano

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias reconoce al talento humano como el principal activo estratégico e intangible de la Entidad, y como un factor crítico de éxito para el cumplimiento de su misión constitucional, el logro de los objetivos estratégicos y la generación de valor público.

En concordancia con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el área de Talento Humano orienta sus acciones al fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales, la mejora de las condiciones de trabajo y la



	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026	Código:H06-PL01
		Fecha:23/010/2026
		Versión: 4.0
		Páginas 11

promoción de una cultura organizacional basada en el desempeño, la integridad, el compromiso institucional y la mejora continua.

Para la vigencia 2026, se establecen las siguientes estrategias:

- Estrategia de Vinculación, Provisión y Permanencia del Talento Humano

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, cuenta con un Plan de Vacantes, mediante el cual se definen los lineamientos para la provisión, vinculación, ascenso y permanencia en el empleo público, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 409 de 2020 y demás normas concordantes.

Los empleos de libre nombramiento y remoción se proveerán mediante nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales y de los procedimientos internos vigentes en materia de selección y vinculación de personal.

El ingreso, permanencia y evaluación del desempeño de los servidores de carrera administrativa se realizará a través de los concursos y procesos de selección adelantados por la CECAT así como mediante la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, garantizando los principios de mérito, igualdad, transparencia y objetividad.

- Estrategia del Programa de Bienestar e Incentivos

A través del Programa de Bienestar e Incentivos – Vigencia 2026, la Entidad busca promover entornos laborales saludables, participativos e incluyentes, que favorezcan el bienestar integral de los servidores públicos y fortalezcan el sentido de pertenencia y la identificación con los objetivos institucionales.

El Programa contempla actividades orientadas a las áreas de calidad de vida laboral, recreación y deporte, cultura, bienestar social y reconocimiento, contribuyendo al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como a la motivación y el desempeño de los servidores.

- Estrategia del Plan Institucional de Capacitación y Formación

El Plan Institucional de Capacitación y Formación – Vigencia 2026 se formula con base en la identificación de necesidades de capacitación detectadas a partir de las evaluaciones de desempeño, los requerimientos de los procesos y las necesidades planteadas por los jefes de área y servidores públicos.

Las acciones de capacitación estarán orientadas al fortalecimiento de conocimientos técnicos, habilidades, competencias laborales y comportamentales, con énfasis en el control fiscal, la



gestión pública, la ética e integridad, el uso de herramientas tecnológicas y la mejora del desempeño institucional.

- Estrategia de Evaluación del Desempeño y Gestión del Rendimiento

La Evaluación del Desempeño Laboral constituye un mecanismo fundamental para medir el grado de cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos de los servidores públicos. Para la vigencia 2026, las evaluaciones se realizarán de manera semestral ordinaria por parte de los jefes inmediatos, conforme a la normatividad vigente.

Los resultados obtenidos serán utilizados como insumo para la toma de decisiones, la formulación de planes de mejoramiento individual e institucional, y la identificación de necesidades de capacitación, incentivos y reconocimiento al desempeño.

ALCIBALDO ENRIQUE SEGUNDO CRUZ LEON
Contralor Distrital (D) de Cartagena de Indias

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Leonardo Orozco De Brigard	Coordinador Talento Humano	
Reviso	Ariel Marrugo Hernández	Director Administrativo y Financiero (E)	

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.



	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026	Codigo:H06-PL01
		Fecha:23/01/2026
		Versión: 4.0
		Páginas 2

COPIA CONTROLADA