

Personería Distrital de Cartagena de Indias



PLANES ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

(2026)

gestión del talento humano



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS	3
3.	ALCANCE DEL PLAN	3
4.	MARCO NORMATIVO	4
5.	ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	5
6.	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	5
6.1	PLAN ANUAL DE VACANTES	5
6.2	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	13
6.3	PLAN DE INCENTIVOS	23
6.4	PLAN DE CAPACITACIONES.....	35
6.5	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO.....	45
7.	INDICADORES	51
8.	DIVULGACIONES.....	51



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico del talento humano es un proceso que tiene por objetivo establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa en la que cada entidad pública, en el marco de sus competencias, sus recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, cubra en todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público (planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro) en su relación con el Estado, lo que permite contribuir en la gestión estratégica del talento humano.

El presente Plan Estratégico del Talento Humano -PETH- de 2026 de la Personería distrital de Cartagena tendrá 4 planes para su ejecución, a través del cual se operacionaliza la gestión del talento humano en la implementación de las rutas de la gestión estratégica del talento humano (GETH), a través de sus estrategias.

2. OBJETIVOS

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores de la personería distrital de Cartagena de Indias.

3. ALCANCE DEL PLAN

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Personería distrital de Cartagena de Indias inicia con el diagnóstico que incluye la caracterización y la identificación de necesidades estratégicas y su análisis, continua con la gestión a realizar a través de la planeación y articulación con las rutas de creación de valor para cada plan que en el contiene y finaliza con la evaluación y seguimiento.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

4. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998

- Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines: a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

5. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano de la Personería Distrital de Cartagena, con el objetivo de contar con un equipo integral, idóneo, comprometido, capacitado, transparente e incentivado que contribuya al cumplimiento de nuestra misión institucional.

6. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El presente Plan Estratégico está enmarcado en la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluye los siguientes criterios: el mérito, las competencias laborales de los servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad de los servidores. También está acompañado de estrategias de gestión del cambio para la mejora continua y empalme. El Plan Estratégico de Talento Humano también integra las acciones de Capacitación, Bienestar y Estímulos, Plan de Integridad y Conflicto de Interés, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación

6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

La estructura de la Planta de personal de La Personería Distrital De Cartagena De Indias está establecida por el Acuerdo Distrital No.122 de fecha 2023. La entidad en su función administrativa de gestión integral del talento humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que la entidad cuente con servidores públicos competentes y comprometidos y que coadyuven al logro de los objetivos y planes de la organización.

La Personería Distrital De Cartagena De Indias, tendrá en cuenta los siguientes términos:



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo. Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera. Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. Encargo interinstitucional. Hay encargo interinstitucional cuando el presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante de cual sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

Provisionalidad: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad o Provisional.

Vacancia definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley:

1. Vacaciones. Licencia.
2. Permiso remunerado.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

5. Suspendido en el ejercicio del Encargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

6. Periodo de prueba en otro empleo de carrera

Nombramiento Provisional: El artículo 9 del Decreto 775 de 2005, señala que una de las clases de nombramiento dentro del sistema específico de carrera administrativa, es el nombramiento provisional que consiste en la provisión de manera transitoria de un empleo de carrera administrativa, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

Nombramiento Ordinario: Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

Nombramiento de Encargo: Se encuentra contenido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, en el cual se señala que, mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso de méritos, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio. Tal y como lo describe la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, el encargo es "(...) Una situación administrativa en la que se encuentra un servidor titular de derechos de carrera, cuando por derecho preferencial a en defecto de este, por decisión potestativa del nominador, expresada a través de acta administrativo, se le designa para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo de carrera de condición jerárquica superior, vacante de manera temporal o definitiva".

Empleo público: el artículo 2º del Decreto 770 de 2005 define el empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Niveles jerárquicos de los empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos a los cuales se refiere el presente



**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

decreto se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución

6.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA:

	No. de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado	Naturaleza del Cargo
1	1	PERSONERO DISTRITAL	015	17	Periodo fijo
2	1	ASESOR	105	11	Libre Nombramiento y Remoción



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.

info@personeriacartagena.gov.co

3114015759

www.personeriacartagena.gov.co

**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

3	1	ASESOR	105	11	Libre nombramiento y Remoción
4	1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	5	Carrera Administrativa
5	1	PERSONERO AUXILIAR	017	13	Libre nombramiento y Remoción
6	1	JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO	006	13	Libre nombramiento y Remoción
7	1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERA	009	13	Libre nombramiento y Remoción
8	16	PERSONERO DELEGADO	040	12	Libre Nombramiento y remoción
9	1	JEFE OFICINA DE CONCILIACION Y MECANISMOS ALERNAIVOS DE SOLUCION DECONFLICTO.	006	10	Libre Nombramiento y remoción
10	1	JEFE DE OFICINA DE TALENTO HUMANO	006	10	Libre Nombramiento y remoción
11	1	JEFE DE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	13	Libre nombramiento y remoción
12	2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12	Provisionalidad



**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

13	8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	11	Provisionalidad
14	2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8	Provisionalidad
15	1	ALMACENISTA GENERAL	215	06	Libre nombramiento y remoción
16	13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	Provisionalidad
17	1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	06	Provisionalidad
18	1	TÉCNICO OPERATIVO	314	06	Carrera administrativa
19	8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	Carrera administrativa
20	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	Provisionalidad
21	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	provisionalidad
22	4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	Carrera Administrativa
23	1	CELADOR	477	2	Carrera administrativa
24	2	CELADOR	477	2	Provisionalidad
25	4	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	2	Provisionalidad



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.

info@personeriacartagena.gov.co

3114015759

www.personeriacartagena.gov.co

**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Denominación Del Cargo	Código	Grado	Nº Cargos	Lugar
Profesional Universitario	219	11	13	Cartagena
Profesional Especializado	222	8	2	Cartagena
Profesional Especializado	222	11	5	Cartagena
Auxiliar Administrativo	222	12	2	Cartagena
Auxiliar Administrativo	407	05	4	Cartagena
Auxiliar Administrativo	407	03	8	Cartagena
Técnico Administrativo	314	06	1	Cartagena
Celador	477	02	3	Cartagena
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	3	Cartagena
Total de cargos vacantes			41	



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.

info@personeriacartagena.gov.co

3114015759

www.personeriacartagena.gov.co

**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

INFORME DETALLADA DE LOS EMPLEOS REPORTADOS PARA CONCURSO DE ASCENSO Y MERITOS

Ítems	Código	Grad o o	Denominación	No. De Cargos	provisionalidad	Encargo	Pre pensionados	Ascenso	Abierto
1	472	01	Auxiliar de Servicios Generales	3	X				X
2	407	05	Auxiliar Administrativo	3	X			X	X
3	407	03	Auxiliar Administrativo	7	X				X
4	477	2	Celador	2	X				X
5	477	2	Celador	1			X		
6	367	6	Técnico Administrativo	1		X		X	
7	222	11	Profesional Universitario	13	X			X	
8	222	8	Profesional Especializado	2		X		X	
9	222	11	Profesional Especializado	5					X
10	219	12	Profesional Especializado	2	X				X



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.
info@personeriacartagena.gov.co
3114015759
www.personeriacartagena.gov.co

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

6.2 PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

El Programa de Bienestar e Incentivos 2026 de la Personería Distrital de Cartagena de Indias, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de satisfacción del Programa, así como la medición de clima laboral, resultados de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa de actividades

El plan de Bienestar Social e Incentivos de la Personería Distrital de Cartagena De Indias; obedece a necesidades de tipo Legal y Social. Por ello, también puede considerarse como un programa de Bienestar Laboral. En ese aspecto es Social porque con la puesta en marcha del Programa, se busca un impacto positivo en el empleado y su familia en los aspectos: físico, psico- afectivo, espiritual y social; y es legal, porque estará ajustado a la normatividad vigente que regula las actividades propias de Bienestar Social de empleados públicos, mediante la implementación de jornadas de esparcimiento grupal de empleados y sus familiares (deportivos, recreativos, culturales, etc.), programas de educación formal, y programas de Incentivos.

El Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 20 establece “Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Para proporcionar una atención integral al empleado y promover su desempeño productivo, cumpliendo con lo estipulado en el Artículo 16 numeral 2 literal H de la ley 909 de 2004 los programas de bienestar social que adelanta la Personería Distrital de Cartagena; contarán con el seguimiento de la Comisión de Personal de la entidad.

El programa de Bienestar Social de la Personería Distrital de Cartagena de Indias está dirigido a todos los servidores públicos con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento, remoción y provisionales (Profesionales, Técnicos y Asistenciales), incluidos sus familiares, en cumplimiento de lo



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, compilados en el Decreto 1083 de 2015.

Para los efectos de esto se entenderá por familia conforme a lo contemplado en la ley 2388 de 2024; el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor público.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

El Componente de calidad de vida laboral será atendido a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral en las entidades públicas:

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en procesos de modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Incentivar en los funcionarios, compromiso hacia la calidad de vida laboral. Equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, pluralismo.
- Implementar los servicios que prestan los organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso de los funcionarios y su familia.

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben el ambiente locativo de trabajo y las relaciones interpersonales, como determinantes de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo





PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa	Objetivo	Actividad	Cobertura
Medición del clima organizacional y Adaptación al Cambio	Diagnosticar el estado en el que se encuentra el clima organizacional en la institución.	Realización de Encuestas a los empleados para conocer el nivel de Clima Laboral.	Personal que labora en la Entidad.

6.1 PLAN BIENESTAR

El presente Programa se implementa en la Personería Distrital, acogiéndonos a los protocolos de bioseguridad. Se divide en tres ejes temáticos que son:

- ⊟ Eje de la Recreación, Cultura, y Deporte.
- ⊟ Eje de Educación.
- ⊟ Eje de Prevención

I. EJE DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

La Recreación, constituye un conjunto de actividades que además de desarrollar aptitudes artísticas, fortalecen el desarrollo físico y anímico, generando ambientes de convivencia humana e institucional. Por un lado, la Recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor público, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

De conformidad con el Parágrafo del artículo 5A del Decreto Ley 1857 de 2017, el empleador tiene la obligación de gestionar el día de la familia dos veces al año, uno en cada semestre del año.

Integración de los servidores públicos: Con el fin de promover un clima laboral positivo, este evento de integración prioriza el bienestar y la conexión entre los funcionarios. A través del esparcimiento y el diálogo abierto, celebraremos los



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.
info@personeriacartagena.gov.co
3114015759
www.personeriacartagena.gov.co

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

éxitos alcanzados y renovaremos nuestro compromiso con la mejora continua, fijando de manera colaborativa las metas para el próximo ciclo.

Actividades Deportivas: Como parte del Plan de Bienestar, esta actividad promueve el esparcimiento y la cohesión del equipo a través de deportes individuales y colectivos a nivel distrital. Contamos con el apoyo de la Personería Distrital de Cartagena para la dotación de los implementos necesarios.

Tarde libre por uso de bicicleta: De conformidad con el Artículo 5 de la Ley 1811 de 2016; la Personería Distrital otorgará medio día laboral libre remunerado a los funcionarios públicos que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta 30 veces. La evidencia de las llegadas en bicicleta será tomada por los porteros, quienes entregarán un registro semanal a su jefe inmediato, quien, a su vez, dará traslado a la Unidad de Personal o el equipo que haga sus veces. Cada funcionario público beneficiado con este incentivo podrá recibir hasta medio día remunerado al año.

Aspecto Cultural: A través de este eje se busca fomentar la identidad cultural, la sensibilidad artística y el sentido de pertenencia institucional, incentivando la participación de los funcionarios en eventos culturales representativos, como las Fiestas de la Independencia de Cartagena de Indias.

De igual manera, se contempla la conmemoración de fechas especiales de relevancia social e institucional, tales como el Día de la Mujer, Día del Hombre, Día del Servidor Público, Día del Amor y la Amistad, como estrategias para fortalecer la integración, el reconocimiento y el bienestar integral de los funcionarios, en concordancia con los objetivos del Plan de Bienestar de la entidad.

II. EJE DE EDUCACION

Motivará en los funcionarios el sentido de la superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación, adelantando estudios de Educación básica, técnico, tecnológicos, Pregrado o de Postgrado con el auspicio económico parcial por parte de la Personería Distrital de Cartagena De Indias, en el evento de incentivos no pecuniarios por excelencia, de igual manera la entidad propiciará acuerdos o convenios, con instituciones educativas. Para tal propósito se realizará:

- ✓ Flexibilizar el horario a los funcionarios cuando fuere necesario por estudio.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

III. EJE DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Contribuir al bienestar integral de los funcionarios mediante la promoción y facilitación de hábitos saludables, la práctica cotidiana de ejercicio físico, manejo de estrés, control de obesidad, nutrición, con acciones de prevención de la salud realizando actividades de intervención del riesgo psicosocial, actividades para mejorar la salud física y mental como relajación y acciones de prevención, por ejemplo, realización de pausas activas, autocuidado y servicios complementarios en las llamadas "Jornadas del Bienestar".

Prevención del riesgo Psico-social y/o clima laboral

Gestionar continuamente la cultura organizacional y el ambiente laboral permite generar estrategias que conlleven a mejorar la calidad de vida de los servidores, impactando su desempeño, su sentido de identidad y motivando a la contribución del logro de los objetivos institucionales y por tanto mejorando el clima laboral.

Como parte fundamental para la gestión de la cultura, se encuentran las acciones dirigidas al cambio organizacional el cual es constante en cualquier ámbito, de acuerdo con la forma como se gestione los cambios se pueden convertir en riesgos

Esta prevención del riesgo psico-social en la entidad, será abordada mediante talleres el cual surge en atención a la evaluación del riesgo psicosocial realizada en el año 2023 y la aplicación en enero de 2024 de la batería implementada por el Ministerio de la Protección Social que se utiliza como instrumento de identificación del factor de riesgo psicosocial de los empleados, donde se avizoró la necesidad de implementar un programa de apoyo al apoyo, al evidenciar sentimientos negativos que afectan la salud mental y aumento de los niveles de estrés.

Estos talleres de acompañamiento psicosocial se realizarán por grupos de trabajo, buscando una intervención psicológica donde se logre desarrollar estrategias de afrontamiento y gestión de emociones, para posteriormente medir el impacto del programa. Acompañamiento psicosocial a los servidores públicos que enfrenten situaciones de duelo o enfermedad, entre otras, por medio de intervención por parte del profesional de salud ocupacional.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Para esta actividad, se debe solicitar el acompañamiento de la Caja de compensación con el fin de promover actividades como rumba terapia, seguir promocionando y realizando la Semana de la Salud, donde se incluirán diferentes talleres y actividades que aporten en la salud y cuidado personal de los funcionarios, se debe contar con el apoyo de EPS y ARL.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: Realizar las actividades de seguridad y salud en el trabajo que tienen por objeto proteger al empleado público de acuerdo con la matriz de riesgo, aplicación de exámenes ocupacionales periódicos resultados SVE (Sistema de Vigilancia Epidemiológico), riesgos psicosociales, para desarrollar actividades de promoción y prevención, de higiene oral, medicina preventiva y demás componentes del sistema.

Apoyo a la salud visual: Se otorgará anualmente un apoyo para la adquisición de lentes, monturas o lentes de contacto, por un valor del 50% de un salario mínimo legal vigente. A partir de:

- Tener un año de servicio en la Personería Distrital de Cartagena
- Certificado de EPS y/o IPS resultados del examen visual
- Identificación del servidor publico
- Certificación bancaria de la óptica de su preferencia
- Rut de la empresa
- Periodo a reclamar beneficio con todos sus anexos hasta el 31 de marzo de la vigencia 2026 en el orden que se reciban las solicitudes.

Plazo establecido: Los servidores podrán presentar sus solicitudes y la documentación completa (todos los anexos requeridos) hasta el 31 de marzo de 2026.

Horario Flexible: La Personería garantizará un horario flexible para Padres y Madres cabeza de Familia, funcionarios que tengan bajo su cargo personas con discapacidad reconocida, aquellos que tengan a su cargo el cuidado personal de familiares menores de 18 años, Adulto Mayor y para aquellos funcionarios que por motivos de estudios también requieran cierta flexibilidad en el horario laboral, conforme a la resolución No. 215 del 31 de julio de 2024.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Permisos Especiales: Por fuera de los permisos y otras garantías legales de efecto similar; la Personería Distrital De Cartagena de Indias, otorgará permisos especiales generados con ocasión de enfermedades catastróficas o calamidad de los servidores públicos, sus conyugues y/o compañeros permanentes y demás beneficiarios hasta el primer grado de consanguinidad, y demás situaciones que deban enfrentar los funcionarios de la Entidad, siempre que estén debidamente justificadas. Entre los permisos especiales citados, se otorgará tiempo adicional a lo establecido por la norma como Permisos remunerados para asistir a citas médicas propias o de sus hijas y/o hijos menores de edad y/o del familiar en primer grado de consanguinidad que se encuentre bajo su cuidado legal.

Autorización de una jornada laboral libre (día de cumpleaños): Los servidores públicos de la entidad tendrán derecho a un (1) día de permiso remunerado con ocasión de su cumpleaños. Este podrá disfrutarse en la fecha que el servidor público estime conveniente, dentro del plazo establecido, previa aprobación de su jefe inmediato y autorización de la Oficina de Talento Humano.

El día libre por cumpleaños no será acumulable con otros días de descanso, permisos o licencias.

El disfrute de este beneficio deberá realizarse dentro del término perentorio de un (1) mes, contado a partir del día siguiente a la fecha del cumpleaños. Vencido dicho plazo sin haberse hecho uso del permiso, este se entenderá como no disfrutado.

.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Ajuste de horario por festividades de fin de año: Durante la presente vigencia, la Personería Distrital de Cartagena implementará un ajuste temporal del horario laboral con ocasión de las festividades decembrinas de fin de año. Para tal efecto, se expedirá el correspondiente acto administrativo mediante el cual se establecerá el horario especial que permita la compensación de cuatro (4) días hábiles de descanso compensado.

Dichos días de descanso se otorgarán durante la semana de Navidad y la semana de fin de año, garantizando en todo momento la continuidad y adecuada prestación del servicio a la ciudadanía.

No serán beneficiarios de este descanso compensado los servidores públicos que, durante las fechas señaladas, se encuentren en período de vacaciones, licencias o incapacidades. En consecuencia, estos servidores no estarán obligados a compensar el tiempo correspondiente, salvo que manifiesten voluntariamente su interés en hacerlo.

Los jefes de oficina deberán coordinar con sus colaboradores el disfrute del beneficio, organizando los turnos de manera equilibrada y asegurando que no se afecte la atención al público. El cronograma correspondiente deberá ser remitido oportunamente a la Oficina de Talento Humano para su revisión y validación.

Así mismo, cada jefe inmediato deberá garantizar la asignación equitativa del personal durante ambas semanas de disfrute, procurando que el número de servidores en turno sea equivalente en cada período. La Oficina de Talento Humano se reserva la facultad de aprobar o rechazar los cronogramas presentados, de acuerdo con criterios de adecuada distribución del personal y continuidad del servicio.

Apoyo de Movilidad: La Personería Distrital de Cartagena de Indias otorgará a los servidores públicos de la entidad un apoyo económico de movilidad, consistente en once (11) cuotas mensuales, a partir del mes de febrero de la respectiva vigencia, por un valor de ciento cincuenta mil pesos (\$150.000) cada una.

Este beneficio tendrá como finalidad contribuir a los gastos de desplazamiento de los servidores públicos y podrá ser utilizado, a elección del beneficiario, mediante recargas de combustible o recargas del sistema de transporte masivo TRANSCARIBE.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Para acceder al apoyo de movilidad en la modalidad de combustible, el servidor público deberá aportar copia de la tarjeta de propiedad del vehículo. En caso de optar por la modalidad de TRANSCARIBE, deberá suministrar como mínimo dos (2) números de tarjetas para la realización de las recargas correspondientes.

Las recargas deberán ser consumidas dentro del mismo mes en que se efectúe la asignación. En caso de no hacerse uso total del beneficio dentro de dicho período, la Oficina de Talento Humano no asumirá responsabilidad por la imposibilidad de acumular, trasladar o reponer los saldos no utilizados dentro de la vigencia fiscal.

Una vez seleccionado el tipo de apoyo de movilidad (combustible o TRANSCARIBE), el servidor público no podrá solicitar el cambio de modalidad durante la vigencia fiscal correspondiente.

Apoyo Educativo a Hijos: Apoyo Educativo a Hijos: Se otorgará anualmente, con cargo al rubro de Bienestar Social, un auxilio para la adquisición de elementos educativos destinado a los hijos de los servidores públicos de la entidad.

El valor del auxilio corresponderá al veinticinco por ciento (25%) del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

Para efectos de la asignación del beneficio, el jefe de Talento Humano será responsable de elaborar y/o actualizar el listado de hijos beneficiarios, con base en el certificado de constancia de matrícula del año lectivo vigente, expedido por la institución educativa, universidad o corporación correspondiente.

Serán beneficiarios de este apoyo los hijos dependientes de los servidores públicos, siempre que no superen la edad máxima de veinticinco (25) años.

Reconocimiento a la antigüedad laboral: La Personería Distrital de Cartagena de Indias realizará anualmente un reconocimiento institucional a los servidores públicos que hayan prestado sus servicios de manera continua a la entidad por un número determinado de años, como expresión de gratitud, valoración y estímulo a su compromiso, lealtad y permanencia institucional.

Como incentivo por antigüedad laboral, se otorgarán días hábiles de descanso remunerado, de acuerdo con el tiempo acreditado, así:

Años de Antigüedad	Días
De 1 a 4 años	1
De 5 a 10 años	2
De 11 a 15 años	3
De 16 años en adelante	4



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Condiciones períodos de Restricción: El disfrute de este beneficio no podrá solicitarse durante los meses de noviembre y diciembre, ni en la semana correspondiente a la Semana Santa.

No Acumulabilidad: Los días concedidos por este concepto no son acumulables entre sí de un año a otro, ni pueden sumarse a solicitudes de vacaciones, permisos remunerados u otros descansos autorizados

Reconocimiento al 100% incapacidad: Se le reconocerá a los servidores públicos de la Personería Distrital de Cartagena de Indias el 100% de sus incapacidades por enfermedades comunes, hasta por un plazo máximo de tres

(3) meses consecutivos, siempre y cuando esté certificada y aceptada por la EPS a la cual estén afiliados. Para ello deberán remitir una copia de su incapacidad a la Oficina de Talento Humano para su visto bueno.

Día del servidor público: De conformidad con la resolución 2865 del 10 de diciembre de 2013, La Personería Distrital de Cartagena, celebrar el día del servidor público (27 de junio), con una actividad la cual serán consensuadas con la Comisión de Personal.

ACTIVIDAD PRE PENSIONADOS – PENSIONABLES: La Personería Distrital de Cartagena de Indias desarrollará una actividad orientada a la preparación integral de los servidores públicos que se encuentren próximos a adquirir el derecho a la pensión, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 262, literal c), de la Ley 100 de 1993 y, en especial, en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Esta actividad tiene como propósito facilitar la transición hacia la etapa de jubilación mediante la preparación para el cambio de estilo de vida, promoviendo una adaptación gradual, consciente y positiva a esta nueva fase. Para ello, se ejecutará una (1) actividad anual enfocada en el fortalecimiento del proyecto de vida personal y familiar, la adecuada ocupación y aprovechamiento del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud física y mental, así como la orientación y asesoría en alternativas ocupacionales, productivas y de inversión.

Con esta iniciativa, la entidad busca contribuir al bienestar integral de los servidores públicos en etapa pre-pensional, favoreciendo una jubilación activa, saludable y socialmente productiva.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

6.3 PLAN DE INCENTIVOS

El plan de incentivos está dirigido a los empleados de carrera administrativa.

El plan de Estímulos o incentivos, enmarcado dentro del Programa de Bienestar social, tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño de los empleados de planta, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad. (Artículo 2.2.10.8 Programa de Incentivos – Decreto 1083 de 2015.)

El nivel de excelencia de los empleados de Carrera Administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período objeto del programa de incentivos.

Finalidades del Sistema de Estímulos Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- ⊟ Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.

- ⊟ Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de la entidad.
- ⊟ Facilitar la cooperación interinstitucional con otras entidades públicas y privadas, para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalara en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa, de cada nivel jerárquico.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

INCENTIVO PECUNIARIOS

Los incentivos no pecuniarios son aquellos conformados por un conjunto de beneficios flexibles complementarios, que no implican erogación del rubro de Incentivos, y mediante los cuales se reconoce el buen desempeño de los incentivados de la Personería, sin perjuicio de los incentivos que sí implican gasto de dicho rubro. Para el otorgamiento de los Incentivos Laborales No Pecuniarios, el Programa Institucional de Bienestar e Incentivos de la Personería de Cartagena; ha definido las siguientes modalidades:

De acuerdo con la normatividad vigente, entre los incentivos para el reconocimiento individual de los servidores por su desempeño sobresaliente, la Personería Distrital de Cartagena De Indias otorgará algunos como: Becas para la educación formal, Publicación de trabajos, Reconocimientos públicos, Encargos, traslados, Comisiones, Turismo recreativo, para lo cual se podrá realizar convenio con la caja de Compensación Familiar, de conformidad con las normas que regulan el derecho a estos beneficios.

Los incentivos no pecuniarios se reconocerán conforme a lo establecidos en el artículo 2.2.10.9. del Decreto 1083 del 2015:

CATEGORIAS

Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel profesional (1) Mejor

servidor público de carrera administrativa del nivel técnico (1)



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Asistencial (1)

REQUISITOS

Los servidores públicos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- No haber sido sancionado disciplinariamente en un (1) año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño correspondiente al último año de servicios.

Exaltación de la labor del mejor servidor de cada nivel jerárquico (mejor servidor público del Mes)

Reconocimiento mediante incentivos no pecuniarios, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico (Profesional, Técnico, Asistencial) destacando su trabajo en el cuadro de honor y el reconocimiento ante todos los funcionarios.

Traslados, Encargos o Comisiones: La Personería Distrital de Cartagena de Indias, otorgara como incentivo no pecuniario los encargos, traslados o comisiones, siempre y cuando se cumpla con los requerimientos estipulados en la Ley 909 de 2004. Los servidores públicos ganadores podrán escoger uno de estos reconocimientos cuando existan las vacantes de los empleos en la entidad.

Publicación de trabajos: El servidor público que opte por este reconocimiento deberá presentar el respectivo trabajo/investigación a la Oficina de Prensa de la Personería Distrital de Cartagena, a fin de que se haga la evaluación pertinente del contenido además de tomar los correctivos necesarios a fin de cumplir con las respectivas normas de los artículos de investigación. El trabajo será publicado en un medio de prensa escrito o virtual de amplia circulación local.

Becas para educación formal: De conformidad con lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 70 y en el parágrafo único del artículo 73 del decreto 1227 de 2005 (modificado tácitamente este último por el artículo 3 de la ley 1960 de 2019), ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Los servidores públicos, a quienes se les hubiere de reconocer como incentivo no pecuniario para educación formal, deberán cumplir los siguientes requisitos:

El Apoyo económico para la Educación Secundaria será hasta el otorgamiento del título y Superior (Pregrado y Posgrado) de los empleados calificados en el nivel sobresaliente, inscrito en Carrera Administrativa.

El apoyo económico para la Educación Formal en el nivel de Secundaria para todos los niveles asistenciales será de 100% del valor de la pensión mensual, hasta el otorgamiento del título

El apoyo económico para la Educación Superior (Pregrado), se otorgará durante un año lectivo, así: 50% del valor de la matrícula semestral o anual para los niveles Asistencial y Técnico, para este efecto el servidor público debió haber cumplido mínimo un año de servicio continuo.

El apoyo económico para la Educación Superior (Posgrado), se otorgará durante un año lectivo, así: 50% del valor de la matrícula semestral o anual para los niveles Asistencial y Técnico. Para los niveles Profesional el 40% del valor de la matrícula semestral o anual. para este efecto el servidor público debió haber cumplido mínimo un año de servicio continuo.

El funcionario exaltado con estímulo por mérito elegirá el apoyo económico de su preferencia de acuerdo con los dos numerales anteriores. En todo caso, según el art. 3 de la ley 1960 de 2019, de acuerdo con el presupuesto disponible, se priorizará a los empleados inscrito en Carrera Administrativa.

Requisitos para acceder al apoyo económico como incentivo para educación formal Los servidores públicos, a quienes se les otorgue becas para educación formal, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Presentar el recibo de pago de matrícula o factura digital y constancia de admisión personal expedida por la entidad de Educación formal, indicando horario del programa.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

- La Financiación o estímulo para capacitación o educación formal individual no aplica para estudios terminados, pero sí; para estudios en curso en el año.
- Cancelar la matrícula respectiva dentro del período de vencimiento establecido por la institución educativa. La Personería de Cartagena sólo efectuará el reconocimiento sobre el valor de la matrícula ordinaria.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la solicitud o durante el proceso de otorgamiento del estímulo, para lo cual el funcionario aportará el certificado expedido por la Procuraduría General de la Nación.
- El programa de estudio escogido debe estar aprobado por el ICFES.
- Tener documento de admisión de la institución superior o prematrícula
- Presentar la solicitud en la dirección Administrativa y Financiera de la Personería Distrital con los soportes que apliquen.
- Si el horario de estudio afecta la jornada laboral, por tratarse de un incentivo, el servidor público contará automáticamente con el permiso de estudio aprobado por funcionario competente de la Personería.
- Se perderá el beneficio si el funcionario pierde el semestre o el año lectivo según sea el caso, recuperando el beneficio una vez supere satisfactoriamente.
- Se requiere sostener un promedio mínimo de 3.8% para renovar el beneficio.

Se requiere el concepto del jefe de oficina de Talento Humanos quien hará la verificación de cumplimiento de requisitos y documentos necesarios para acceder al beneficio y la Disponibilidad Presupuestal.

En todo caso, se otorgará un segundo estímulo a un mismo funcionario para educación formal y/o informal siempre y cuando presente evidencia y/o certificado de culminación satisfactoria del primer estímulo de estudio recibido.

De las obligaciones especiales de los Beneficiarios de Educación Formal y No Formal dentro del Programa de Bienestar Social: Los beneficiarios de este Programa tendrán las siguientes obligaciones:



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

- Cumplir con mínimo el 70% de la intensidad horaria a la exigida por la institución educativa.
- Quien suspenda sin justa causa los estudios reconocidos en el programa de Bienestar, deberá tener en cuenta lo siguiente:
- Sólo se considerará justa causa, el caso fortuito, la fuerza mayor y renuncia aceptada. Lo anterior deberá ser debidamente acreditado y estudiado por la oficina de Talento Humano.
- Rembolsar a la Personería Distrital de Cartagena, el 70% del valor total invertido

por la entidad; para lo cual se concederá un plazo máximo de un año, siguiente a la suspensión del respectivo programa.

- No podrá inscribirse en otros programas de Educación Formal o No Formal, en los seis (6) meses siguientes a la finalización del programa; salvo decisión del nominador.
- Entregar al Área de Gestión del Talento Humano copia del certificado en el cual conste que el servidor ha culminado la capacitación para anexarlo a su historia laboral.

□ Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.

□ No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la solicitud o durante el proceso de otorgamiento del estímulo, para lo cual el funcionario aportará el certificado expedido por la Procuraduría General de la Nación.

Los estudios deben realizarla en un horario que no afecte la jornada laboral y si se cruzan con el horario laboral deben compensar el tiempo que se les otorgue de permiso para estudio.

Turismo recreativo: El turismo recreativo consiste en visitar y utilizar lugares naturales como mares, ríos, lagos, bosques, montañas, etc. con fines recreativos y de rehabilitación.

En virtud de ello, el ganador de los diferentes niveles jerárquicos se le asignará 2.5 SMLMV de 2026, donde deberá presentar la cotización de la caja de



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

compensación COMFENALCO, para que se ejecute la actividad y haga goce de ella.

EVALUACIONES PARA LOGRAR UN INCENTIVO

La evaluación objetiva para el otorgamiento de los incentivos se realizará así:

- La calificación anual del desempeño laboral de los empleados de Carrera Administrativa será la establecida para elegir a los servidores públicos que sean beneficiados con los incentivos no pecuniarios de la entidad de acuerdo con el programa de bienestar social.
- La jefa Oficina de Talento Humano enviará a la Comisión de Personal de la entidad a más tardar el 28 de abril el listado consolidado de los servidores públicos que hayan logrado calificación sobresaliente y cumplan con los requisitos de ascender a incentivos
- La comisión de personal seleccionara del listado que le envíe el asesor de talento humano al mejor servidor público de los niveles profesionales, técnico y asistencial que hayan alcanzado mayor calificación de la evaluación de desempeño laboral.
- Si existiera empate entre los participantes se tendrá en cuenta para desempatar, las evaluaciones del año inmediatamente anterior, y si persiste el empate se definirá por sorteo.
- En el evento de que ninguno de los servidores públicos de carrera de los respectivos niveles, se les podrá otorgar el beneficio a los provisionales.

A. INCENTIVOS PECUNIARIOS

De acuerdo con el Decreto-ley 1567 de 1998, se entiende por incentivo Pecuniario, aquel que es constituido por un reconocimiento económico directo o indirecto, que implica erogaciones del presupuesto del plan.

Los incentivos para los equipos de trabajos se determinarán con base en la evaluación de los resultados del desempeño de cada área o proceso de la entidad; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento institucional; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento, se escogerá un equipo de trabajo ganador para la vigencia 2025. Para llevar a



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

cabo el plan de incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Socializar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para conocimiento de la actividad institucionales, desarrollados por equipos de trabajo, en el cual se realizará evaluación de su desempeño institucional por proceso.
2. Establecer los parámetros de evaluación para elegir el mejor equipo de trabajo según su desempeño institucional en los siguientes puntos:
 - Planes de acciones
 - Indicadores de gestión
 - Riesgos operacionales y de corrupción
 - Montar las evidencias en los tiempos establecidos y con calidad ejecutiva en los informes.

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor los cuales serán designados por la Personera Distrital de Cartagena.
2. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

Parágrafo 1º El comité de gestión y desempeño laboral, apoyará al comité evaluador en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 20 de diciembre del 2025.



**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

3. REQUISITOS ACEDER A LOS BENEFICIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL. INCENTIVOS

Bienestar	Beneficiarios	Requisitos	Canal de recibo
		Registro Civil de nacimiento de su hijo (a) por la primera vez Tener un año de servicio en la Personería Distrital de Cartagena	Jefe Oficina Talento Humano
		Certificado escolar de constancia de matrícula del año lectivo	Jefe Oficina Talento Humano
BONO O TARJETA DE ELEMENTOS EDUCATIVOS	Los hijos de los trabajadores desde 2 años hasta que tengan la edad entre 18 a 25 años que dependan económicamente de él o ella.	Copia de la cedula de ciudadanía de su hijo (a)	Jefe Oficina Talento Humano
		Certificado de matrícula universitaria	Jefe Oficina Talento Humano
		Certificado de EPS de beneficiario	Jefe Oficina Talento Humano



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.
info@personeriacartagena.gov.co
3114015759
www.personeriacartagena.gov.co

**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

BIENESTAR	BENEFICIARIO	REQUISITOS	CANAL DE RECIBO
	Serán beneficiarios los servidores públicos de la Personería Distrital De Cartagena de Indias	Tener un año de servicio en la Personería Distrital de Cartagena	Jefe Oficina Talento Humano



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.
info@personeriacartagena.gov.co
3114015759
www.personeriacartagena.gov.co



**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

LENTES Y MONTURAS	Certificado de EPS y/o IPS resultados de examen visual		
	Identificación del servidor público. Certificado bancario de la óptica. Cotización de lentes y /o montura. Rut de la óptica.	Jefe Oficina Talento Humano	
INCENTIVO EDUCATIVOS	Servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en los niveles: profesionales, técnicos y asistencial.	Acreditar tiempo de servicio en la entidad no inferior a un año.	Jefe Oficina Talento Humano
		No haber sido sancionado disciplinariamente en un (1) año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección	Jefe Oficina Talento Humano
		Acreditar el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño correspondiente al último año de servicios	Jefe Oficina Talento Humano



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.

info@personeriacartagena.gov.co

3114015759

www.personeriacartagena.gov.co

**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

INCENTIVO EDUCATIVOS		Anexar los siguientes documentos:	Jefe Oficina Talento Humano
		Copia de la evaluación de desempeño laboral definitiva	Jefe Oficina Talento Humano
		Desprendible de pago de matricula	Jefe Oficina Talento Humano
		Rut actualizado de la universidad, corporación universitaria, institución técnica o educativa.	Jefe Oficina Talento Humano
		Certificado de cuenta bancaria de la universidad corporación universitaria, institución técnica o educativa.	Jefe Oficina Talento Humano

Días Especiales:

Celebración	Fecha	Responsable
Día de la Mujer	8 de marzo	Oficina de Talento Humano
Día del Servidor Público	27 de junio	Oficina de Talento Humano
Día de los Derechos Humanos	9 de septiembre	Personería D. Humanos.
Día del Amor y la Amistad	17 de septiembre	Oficina de Talento Humano
Día del Hombre	19 de marzo	Oficina de Talento Humano
Celebración navideña	Diciembre	Oficina de Talento Humano
Día de las Víctimas del Conflicto Armado	Fecha establecida	Personería Derechos Humanos



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.
info@personeriacartagena.gov.co
3114015759
www.personeriacartagena.gov.co

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

6.4 PLAN DE CAPACITACIONES

Para cumplir con los retos de la Política Nacional de Formación y Capacitación registrados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, adoptado por el Decreto 1083de 2015 y Decreto 1499 de 2017, ha dado pie al Departamento Administrativo de la Función Pública, para hacer un nuevo diseño de la Política Nacional de Formación y Capacitación, el cual comprende tres enfoques o ejes principales

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Es un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias. De acuerdo con lo anterior, en la Personería Distrital de Cartagena, se identificarán las fortalezas de los servidores que ayudarán a fortalecer la capacitación interna de la entidad.

Para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se requiere que los líderes y directivos de la entidad estén comprometidos con la capacitación; que la entidad sea flexible en cuanto a la comunicación, la información y aprendizaje continuo; que los servidores y directivos presenten buena disposición para aprender y por último que la entidad fortalezca el aprendizaje continuo. Todo lo anterior, va a fortalecer la democratización del conocimiento combinando diferentes didácticas teorías de aprendizaje, y con esto se fomenta el cambio organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores hacia la entidad.

ENFOQUE TERRITORIAL: GOBERNANZA PARA LA PAZ: Para el diseño y aplicación de programas de aprendizaje en los entes territoriales, las acciones deben partir del precepto de que los grupos sociales son diversos y que por esta razón dentro de las entidades también se hacen visibles estas diferencias; lo cual significa, por ejemplo, que los grupos étnicos no son homogéneos y presentan en su interior características, visiones del mundo y prácticas diferenciadas, que deben ser tenidas en cuenta.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

FORMULACIÓN DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE APRENDIZAJE:

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es probablemente el de mayor validez para las entidades, pues les permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

Este plan de capacitaciones está integrado por:

Programa de inducción- reinducción

Programa de Capacitaciones

Programa de inducción y reinducción

De conformidad con lo señalado en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, será un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la Entidad, durante los cuatro meses siguientes a su vinculación

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia con la Personería Distrital de Cartagena de Indias.

De otra parte, la socialización del modelo estándar de control interno y de cambios o ajustes a los procedimientos podrá desarrollarse a través de jornadas de reinducción. En general todo cambio en el desarrollo de la gestión de administración y aplicación de sistemas de información y comunicación. Dentro del programa de reinducción, se socializará los siguientes temas.

TEMAS	RESPONSABLE
Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad.	Personería Auxiliar
Socialización de la visión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites; diseño, formulación y gestión de proyectos;	Personería Auxiliar



**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

implementación y aplicación de sistemas de información Y comunicación.	
Socialización de la visión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites; diseño, formulación y gestión de proyectos; implementación y aplicación de sistemas de información Y comunicación.	Personería Auxiliar
Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la atención y prestación del servicio público a la ciudadanía	Control Interno
Determinación y actualización de Indicadores de Gestión, Mapas de Riesgo, Políticas de Operación y Controles, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las Dependencias y de su puesto de trabajo.	Control Interno
Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética a través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención de riesgos de corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores Públicos.	personería auxiliar
Capacitar a los servidores públicos en el uso y manejo de los nuevos softwares que la entidad adquiera para desarrollarla misión institucional.	TIC
Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.	Talento humano

La reintroducción se impartirá por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.
info@personeriacartagena.gov.co
3114015759
www.personeriacartagena.gov.co

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Programas de capacitación individual ocasional: Tiene como propósito contribuir al desarrollo de las competencias individuales contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los funcionarios públicos.

Programa de Capacitación individual y grupal: Están dirigidos a actualizar, fortalecer o mejorar de manera individual y/o grupal las competencias de los servidores de acuerdo con las necesidades del servicio mediante el reconocimiento de programas de formación a solicitud de los servidores y de acuerdo con la pertinencia del mismo y su impacto en la entidad.

Esta Capacitación Individual o Grupal, también conocida como educación continuada, se refiere a los estudios cuyo objetivo es la actualización laboral de personas con formación profesional, técnica, tecnológica o experiencia acumulada en un ámbito determinado. La educación continuada es el medio para expandir los conocimientos y habilidades de los trabajadores. Estos se ofrecen en forma de diplomados, talleres, charlas, conferencias, seminarios, congresos o cursos que propician la experimentación de contenidos y métodos.

Un Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de las competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

La Oficina de Talento Humano y la Comisión de Personal presentan el presente Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026.

Para la formulación del PIC 2025 se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Revisión de los temas que quedaron pendientes del Plan 2025.
- Revisión de los resultados de la encuesta de necesidades aplicada en diciembre 2026.
- Recomendación del área de control interno priorizando problemas y retos institucionales en proyectos de aprendizaje, clasificando las necesidades y aspectos a fortalecer por oficinas, dependencias y áreas.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Se prevé que el cubrimiento de los temas que hacen parte del presente diagnóstico se dará con el apoyo de diferentes entidades, algunas de las cuales hacen parte de la Red Institucional de Capacitación:

- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Escuela superior de Administración pública- ESAP.
- ARL- Positiva.
- Fondos de Pensiones.
- Caja de Compensación Familiar (Comfenalco).
- Otros centros educativos.

Mediante la encuesta de necesidades de formación aplicada en ENERO del 2026 a los líderes de procesos de la Personería Distrital Cartagena, se obtuvo los siguiente

Para cumplir con los retos de la Política Nacional de Formación y Capacitación registrados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, adoptado por el Decreto 1083de 2015 y Decreto 1499 de 2017, ha dado pie al Departamento Administrativo de la Función Pública, para hacer un nuevo diseño de la Política Nacional de Formación y Capacitación, el cual comprende tres enfoques o ejes principales

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Es un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias. De acuerdo con lo anterior, en la Personería Distrital de Cartagena, se identificarán las fortalezas de los servidores que ayudarán a fortalecer la capacitación interna de la entidad.

Para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se requiere que los líderes y directivos de la entidad estén comprometidos con la capacitación; que la entidad sea flexible en cuanto a la comunicación, la información y aprendizaje continuo; que los servidores y directivos presenten buena disposición para



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

aprender y por último que la entidad fortalezca el aprendizaje continuo. Todo lo anterior, va a fortalecer la democratización del conocimiento combinando diferentes didácticas teorías de aprendizaje, y con esto se fomenta el cambio organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores hacia la entidad.

ENFOQUE TERRITORIAL: GOBERNANZA PARA LA PAZ: Para el diseño y aplicación de programas de aprendizaje en los entes territoriales, las acciones deben partir del precepto de que los grupos sociales son diversos y que por esta razón dentro de las entidades también se hacen visibles estas diferencias; lo cual significa, por ejemplo, que los grupos étnicos no son homogéneos y presentan en su interior características, visiones del mundo y prácticas diferenciadas, que deben ser tenidas en cuenta.

FORMULACIÓN DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE APRENDIZAJE:

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es probablemente el de mayor valía para las entidades, pues les permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

Este plan de capacitaciones está integrado por:

Programa de inducción- reinducción

Programa de Capacitaciones

Programa de inducción y reinducción

De conformidad con lo señalado en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, será un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la Entidad, durante los cuatro meses siguientes a su vinculación

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia con la Personería Distrital de Cartagena de Indias.

De otra parte, la socialización del modelo estándar de control interno y de cambios o ajustes a los procedimientos podrá desarrollarse a través de jornadas



**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

de reincidencia. En general todo cambio en el desarrollo de la gestión de administración y aplicación de sistemas de información y comunicación. Dentro del programa de reincidencia, se socializarán los siguientes temas.

TEMAS	RESPONSABLE
Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad.	Personería Auxiliar
Socialización de la visión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites; diseño, formulación y gestión de proyectos; implementación y aplicación de sistemas de información Y comunicación.	Personería Auxiliar
Socialización de la visión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites; diseño, formulación y gestión de proyectos; implementación y aplicación de sistemas de información Y comunicación.	Personería Auxiliar
Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la atención y prestación del servicio público a la ciudadanía	Control Interno
Determinación y actualización de Indicadores de Gestión, Mapas de Riesgo, Políticas de Operación y Controles, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las Dependencias y de su puesto de trabajo.	Control Interno
Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética a través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención de riesgos de corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores Públicos.	personería auxiliar
Capacitar a los servidores públicos en el uso y manejo de los nuevos softwares que la entidad adquiera para desarrollarla misión institucional.	TIC
Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.	Talento humano

La reincidencia se impartirá por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 No. 20 C 14.
info@personeriacartagena.gov.co
3114015759
www.personeriacartagena.gov.co

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Programas de capacitación individual ocasional: Tiene como propósito contribuir al desarrollo de las competencias individuales contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los funcionarios públicos.

Programa de Capacitación individual y grupal: Están dirigidos a actualizar, fortalecer o mejorar de manera individual y/o grupal las competencias de los servidores de acuerdo con las necesidades del servicio mediante el reconocimiento de programas de formación a solicitud de los servidores y de acuerdo con la pertinencia del mismo y su impacto en la entidad.

Esta Capacitación Individual o Grupal, también conocida como educación continuada, se refiere a los estudios cuyo objetivo es la actualización laboral de personas con formación profesional, técnica, tecnológica o experiencia acumulada en un ámbito determinado. La educación continuada es el medio para expandir los conocimientos y habilidades de los trabajadores. Estos se ofrecen en forma de diplomados, talleres, charlas, conferencias, seminarios, congresos o cursos que propician la experimentación de contenidos y métodos.

Un Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de las competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

La Oficina de Talento Humano y la Comisión de Personal presentan el presente Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025.

Para la formulación del PIC 2025 se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Revisión de los temas que quedaron pendientes del Plan 2025.
- Revisión de los resultados de la encuesta de necesidades aplicada en diciembre 2025.
- Recomendación del área de control interno priorizando problemas y retos institucionales en proyectos de aprendizaje, clasificando las



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

necesidades y aspectos a fortalecer por oficinas, dependencias y áreas.

Se prevé que el cubrimiento de los temas que hacen parte del presente diagnóstico se dará con el apoyo de diferentes entidades, algunas de las cuales hacen parte de la Red Institucional de Capacitación:

- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Escuela superior de Administración pública– ESAP.
- ARL- Positiva.
- Fondos de Pensiones.
- Caja de Compensación Familiar (Comfenalco).
- Otros centros educativos.

Mediante la encuesta de necesidades de formación aplicada en enero del 2025 2026 a los líderes de procesos de la Personería Distrital Cartagena, se obtuvo los siguiente



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 # 20 C 14.
info@personeriacartagena.gov.co
 3114015759
www.personeriacartagena.gov.co



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

JUZGAMIENTO:

1	<input type="checkbox"/> Diplomado en pruebas.
2	<input type="checkbox"/> Diplomado en disciplinario.
3	<input type="checkbox"/> Contratación estatal.

SERVICIOS PUBLICOS:

1	<input type="checkbox"/> Actualización en servicios público.
2	<input type="checkbox"/> Herramientas ofimáticas.

MUJERES Y FAMILIA:

1	<input type="checkbox"/> Código de infancia y adolescencia
2	<input type="checkbox"/> Ofimática
3	<input type="checkbox"/> Derecho Humano Familia.

OFICINA DE TALENTO HUMANO:

1	<input type="checkbox"/> Derecho laboral y normativo.
2	<input type="checkbox"/> Nómina y prestaciones sociales.
3	<input type="checkbox"/> Seguridad y salud en el trabajo.
4	<input type="checkbox"/> Elaboración de Planes y Proyectos-

Vigilancia administrativa:

1	<input type="checkbox"/> Charlas de actualización con la Procuraduría General de la Nación, en materia Disciplinaria, Contratación Estatal y Polívico
---	---

COMUNIDAD:

1	<input type="checkbox"/> Acciones constitucionales y administrativas.
2	<input type="checkbox"/> Derecho disciplinario y responsabilidad fiscal.
3	<input type="checkbox"/> Contratación estatal.
4	<input type="checkbox"/> Derechos humanos.

MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD:

1	<input type="checkbox"/> Procedimientos Administrativos
2	<input type="checkbox"/> Trámite PQR.
3	<input type="checkbox"/> Legislación ambiental.
4	<input type="checkbox"/> Derecho humanos
5	<input type="checkbox"/> Ofimática

PENAL:

1	<input type="checkbox"/> Fundamentos del derecho penal.
2	<input type="checkbox"/> Derecho polívico.
3	<input type="checkbox"/> Penitenciario y Consiliario.

DERECHOS HUMANOS

1	<input type="checkbox"/> Acciones de tutelas
2	<input type="checkbox"/> Derecho laboral
3	<input type="checkbox"/> Régimen de víctimas del conflicto armado
4	<input type="checkbox"/> Regimen pensional y sistema de salud

CONTROL INTERNO:

1	<input type="checkbox"/> Diplomado en control fiscal y ciudadano
2	<input type="checkbox"/> Diplomado programa de certificación de auditores

CENTRO DE CONCILIACION:

1	<input type="checkbox"/> Actualización en la legislación de conciliación.
2	<input type="checkbox"/> Capacitación en audiencias virtuales.



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 30 # 10 C 14.

info@personeriacartagena.gov.co

3114015759

www.personeriacartagena.gov.co

	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Para el año 2026 estarán programadas cuatro (6) Capacitaciones las cuales se darán entre los meses de marzo a diciembre del 2026.

1	Actualización reforma laboral, seguridad social (salud, pensión, ARL)
2	Lenguaje de señas
3	Legislación en conciliación (Civil, comercial, administrativo, laboral) – en audiencias presencial y virtual
4	Derecho constitucional (dogmático y orgánico) - concurso
5	Herramientas de inteligencia artificial (IA)
6	Herramientas ofimáticas

El cronograma del plan institucional de capacitación 2026, será flexible teniendo en cuenta disponibilidad de cupo que nos ofrezca la red institucional de capacitación pública y privada en cuanto a las ofertas de: diplomados, cursos, seminarios; por lo que estas capacitaciones podrán ser realizadas a partir del mes de marzo hasta el mes de diciembre del 2026, teniendo en cuenta la oferta de capacitaciones de las diferentes entidades.

6.5 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO

El Plan de Previsión de recursos Humano de la Personería Distrital de Cartagena De Indias 2026, se planteó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP y toda la normatividad vigente.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Identificación de las fuentes de Financiación.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades





	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

Nivel Directivo

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Código	Grado
1	Personero Distrital	Directivo	Periodo Fijo	015	17
1	Directora Administrativa Y Financiera	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	009	13
1	Personero Auxiliar	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	017	13
1	Jefe de Oficina Control Interno	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	13
1	Jefe de Oficina Talento Humano	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	10
16	Personero delegado	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	10
1	Jefe De Oficina (CMASC)	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	10	6

Nivel Asesor

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Grado	Código
1	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	115	13
1	Asesor (Comunicaciones)	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	105	11



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 # 20 C 14.

info@personeriacartagena.gov.co

3114015759

www.personeriacartagena.gov.co

**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

1	Asesor (Despacho)	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	105	11
---	-------------------	--------	-------------------------------	-----	----

Nivel Profesional

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Grado	Código
2	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	12
8	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	11
2	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	08
13	Profesional Universitario	Profesional	Carrera Administrativa	219	04
1	Almacenista General	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	215	06

Nivel Técnico

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Grado	Código
1	Técnico Operativo	Técnico	Carrera Administrativa	314	06
1	Técnico Administrativo	Técnico	Carrera Administrativa	367	06



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 # 10. 20 C 14.

info@personeriacartagena.gov.co

3114015759

www.personeriacartagena.gov.co

**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

Nivel Asistencial

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Código	Grado
7	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	05
15	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	03
4	Celador	Asistencial	Carrera Administrativa	477	02
4	Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	Carrera Administrativa	470	02

COMO ESTAN OCUPADO LOS EMPLEOS DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Naturaleza del Cargo	Código	Grado
1	Personero Distrital	Directivo	Periodo Fijo	015	17
1	Directora Administrativa Y Financiera	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	009	13
1	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	115	13
1	Personero Auxiliar	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	017	13
1	Jefe de Oficina Control Interno	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	13
2	Asesor	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	105	11
16	Personero delegado	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	040	12



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 # 10. 20 C 14.

info@personeriacartagena.gov.co

3114015759

www.personeriacartagena.gov.co

**PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA**

Código: GDP-F-004

GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018

Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

2	Profesional Especializado	Profesional	Provisional	222	12
4	Profesional Especializado	Profesional	Provisional	222	11
1	Profesional Especializado	Profesional	Encargo	222	11
3	Profesional Especializado	Profesional	Carrera Administrativa	222	11
1	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	Encargo	225	05
2	Profesional Especializado	Profesional	Provisional	222	08
13	Profesional Universitario	Profesional	Provisional	219	04
1	Técnico Operativo	Técnico	Carrera Administrativa	314	06
1	Técnico Administrativo	Técnico	Encargo	367	06
1	Jefe de Oficina (T.H)	Directivo	Comisión	006	10
1	Jefe de Oficina (CMASC)	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	006	10
1	Almacenista General	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción	215	06
3	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	03
12	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Provisional	407	03
3	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Carrera Administrativa	407	05
3	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Encargo	407	05
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	Provisional	407	05
1	Celador	Asistencial	Carrera Administrativa	477	02
3	Celador	asistencial	Provisional	477	02
3	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	Provisional	470	02



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 # 10. 20 C 14.

info@personeriacartagena.gov.co

3114015759

www.personeriacartagena.gov.co



ANALISIS DE LA OFERTA DE EMPLEOS DEL PERSONAL

Denominación Del empleo	Código	Grado	Nº Cargos	Lugar
Profesional Universitario	219	04	13	Cartagena
Profesional Especializado	222	08	2	Cartagena
Profesional Especializado	222	11	5	Cartagena
Profesional Especializado	222	12	2	Cartagena
Auxiliar Administrativo	407	05	3	Cartagena
Auxiliar Administrativo	407	03	7	Cartagena
Celador	477	02	3	Cartagena
Técnico Administrativo	367	06	1	Cartagena
Auxiliar Servicios Generales	470	02	3	Cartagena

El total de cargos disponibles para ser ofertados asciende a 41 que equivalen al 48% de la planta total de la Personería Distrital De Cartagena De Indias, de los cuales el (22) son Profesionales, (1) Técnico y (18) asistenciales.

Por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades.

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, Derecho Preferencial a Encargo, y Nombramiento Provisional, así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

Para las vacantes temporales como vacaciones, licencia de maternidad, licencias no remuneradas incapacidad por enfermedad general la entidad a través de acto administrativo encarga a un servidor público que reúna los requisitos para cubrir la vacante.



	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GDP-F-004
	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DECRETO 612 - 2018	Fecha de aprobación (d-m-a): 29/01/2025

7. INDICADORES

PLANES PROGRAMADOS:

- PLAN ANUAL DE VACANTE
- PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR
- PLAN DE CAPACITACIONES
- PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

(CADA PLAN ANUAL DE TALENTO HUMANO EJECUTADOS / PLAN ANUAL DE TALENTO HUMANO PROGRAMADO) *100

8. DIVULGACIONES

Con el fin de socializar el siguiente Plan a los ciudadanos, entes distritales, territoriales, funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Cartagena de Indias, se desarrolla el siguiente plan de comunicaciones:

Encuesta: Con el fin de saber la opinión de nuestros compañeros al finalizar la presentación a las demás Áreas de la Personería Distrital de Cartagena de Indias.

REVISADO POR:	APROBADO POR:
Personero Auxiliar	Líder de Proceso

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
01	2025	Se formula la estructura documental de los planes institucionales



Av. Pedro de Heredia, Pie de la Popa, sector Lo Amador, calle 32 # 20 C 14.
info@personeriacartagena.gov.co
 3114015759
www.personeriacartagena.gov.co