



PLAN ESTRATÉGICO DE

**TALENTO
HUMANO**

2026



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO 1

1. PRESENTACIÓN 4

2. MARCO LEGAL..... 5

3. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO 8

 3.1. Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH8

 3.2. Ciclo de vida del servidor público.....8

 3.3. Subsistemas de gestión del talento humano9

 3.4. Enfoque por procesos, servidor público 4.0 y creación de valor público.....9

 3.5. Principios orientadores10

 3.6. Metodología de formulación11

4. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL 11

 4.1. Articulación con el Plan de Desarrollo Distrital.....12

 4.2. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).....12

 4.3. Articulación con los planes operativos del talento humano.12

5. OBJETIVOS DEL PETH 2026 13

 5.1. Objetivos específicos13

6. ALCANCE DEL PETH 2026 14

7. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO15

 7.1. Propósito del diagnóstico15

 7.2. Contexto organizacional del Distrito16

 7.3. Caracterización estructural del talento humano18

 7.4. Análisis por Subsistemas de Gestión del Talento Humano21

 7.4.1. Planeación del empleo público21

 7.4.2. Vinculación y administración del personal21

 7.4.3. Capacitación y desarrollo.....22

 7.4.4. Bienestar social e incentivos22

 7.4.5. Seguridad y salud en el trabajo22

 7.4.6. Evaluación del desempeño laboral.....23

 7.4.7. Gestión de la información del empleo público23





7.5.	Resultados relevantes de la Medición de Desempeño Institucional – FURAG.....	23
7.5.1.	Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño de la Alcaldía Distrital de Santa Marta – IDI 2024.....	23
7.6.	Principales Brechas Institucionales Identificadas.....	32
7.7.	Síntesis diagnóstica.....	33
7.8.	Matriz DOFA	34
8.	Ejes Estratégicos del PETH 2026	34
8.1.	Estructura General de los Ejes Estratégicos.....	34
8.2.	Relación de Ejes Estratégicos	35
8.3.	Eje 1. Gobernanza y Planificación de la Gestión del Talento Humano.....	35
8.4.	Eje 2. Desarrollo Progresivo de Capacidades Institucionales	36
8.5.	Eje 3. Bienestar Laboral y Entornos de Trabajo Saludables.....	37
8.6.	Eje 4. Integridad, Mérito y Desempeño Institucional.....	38
8.7.	Eje 5. Talento Humano para El Territorio y La Inclusión	38
8.8.	Articulación de Los Ejes con el MIPG.....	39
8.9.	Criterios De Implementación de Los Ejes Estratégicos.....	39
9.	Desarrollo de los Ejes Estratégicos	40
9.1.	Eje 1. Gobernanza y Planificación del Talento Humano	40
9.2.	Eje 2. Desarrollo Progresivo de Capacidades Institucionales	41
9.3.	Eje 3. Bienestar Laboral y Entornos de Trabajo Saludables.....	41
9.4.	Eje 4. Integridad, Mérito Y Desempeño Institucional.....	42
9.5.	Eje 5. Talento Humano Para El Territorio y La Inclusión.....	42
10.	Responsabilidades para El Seguimiento de Indicadores	43
11.	Uso de los Resultados del Sistema de Indicadores.....	43
12.	Matriz Básica de Riesgos del PETH 2026	43
12.1.	Integración con el Sistema de Control Interno	45
12.2.	Responsabilidades en la Gestión de Riesgos	45
12.3.	Seguimiento y Actualización de la Matriz de Riesgos	45
13.	Estrategia de Divulgación y Apropiación Institucional del PETH 2026.....	45
13.1.	Objetivo de la Estrategia de Divulgación y Apropiación.....	46
13.2.	Públicos Objetivo.....	46
13.3.	Canales Institucionales de Divulgación.....	46





13.4.	Acciones de Divulgación y Apropiación	46
13.5.	Indicadores de Divulgación y Apropiación	47
14.	Vigencia y Disposiciones Finales	47
15.	Conclusión General	48

Tabla 1	Normativa	6
Tabla 2	Caracterización planta de personal	18
Tabla 3	Planta Permanente	20
Tabla 4	Matriz programática – Eje 1	40
Tabla 5	Matriz programática – Eje 2	41
Tabla 6	Matriz programática – Eje 3	41
Tabla 7	Matriz programática – Eje 4	42
Tabla 8	Matriz programática – Eje 5	43
Tabla 9	Matriz de riesgos	44
Tabla 10	Matriz básica de acciones	47

Ilustración 1	Mapa de Procesos	16
Ilustración 2	Organigrama Institucional.....	17
Ilustración 3	Índice de Desempeño Institucional Alcaldía Distrital de Santa Marta	24
Ilustración 4	Índice de la Dimensión de Talento Humano.....	25
Ilustración 5	Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño de la Alcaldía Distrital de Santa Marta	25
Ilustración 6	Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano	26
Ilustración 7	Índice de los componentes de Gestión Estratégica del Talento Humano	27
Ilustración 8	Índice componentes de Integridad	29
Ilustración 9	Matriz DOFA	34





1. PRESENTACIÓN

La Alcaldía Distrital de Santa Marta, en cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales, y en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, formula el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 como instrumento orientador de la política institucional de gestión del talento humano y componente esencial del sistema de planeación y gestión de la entidad.

Este plan responde a la necesidad de consolidar prácticas sistemáticas, articuladas y sostenibles de planeación, administración, desarrollo y bienestar del personal al servicio del Distrito, reconociendo que el talento humano constituye un factor determinante para el logro de los objetivos institucionales, la prestación eficiente y oportuna de los servicios públicos y la generación de valor público para la ciudadanía.

El PETH 2026 se estructura en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la normativa vigente en materia de empleo público y gestión estratégica del talento humano, y las prioridades definidas en el Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 “Santa Marta 500+”, el cual se organiza en cinco ejes estratégicos: Santa Marta sostenible y planificada; Santa Marta avanza en una política social moderna para transformar vidas; Santa Marta productiva y con más oportunidades de ingresos; Santa Marta con un gobierno abierto y participativo; y Habilitadores claves del desarrollo, dentro de los cuales se reconoce de manera expresa el fortalecimiento institucional y la capacidad del talento humano como condiciones esenciales para el cumplimiento de las metas de desarrollo del Distrito.

En particular, el presente plan se articula de manera directa con los ejes “Santa Marta avanza en una política social moderna para transformar vidas” y “Santa Marta con un gobierno abierto y participativo”, en la medida en que orienta sus acciones al fortalecimiento de las competencias técnicas, administrativas y éticas de los servidores públicos, a la consolidación de prácticas de mérito, transparencia e integridad, y al mejoramiento continuo de los procesos de gestión institucional, como soporte fundamental para una administración pública moderna, confiable, participativa y orientada a resultados.

En este marco, el PETH 2026 adopta de manera gradual el enfoque de “servidor público 4.0.” promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entendido como aquel servidor que fortalece de forma continua sus competencias técnicas, éticas y digitales, su capacidad de adaptación al cambio, el uso responsable de las herramientas tecnológicas disponibles en la entidad y su orientación a resultados





y al servicio al ciudadano. Este enfoque se implementará de manera progresiva, técnica y financieramente responsable, atendiendo las condiciones administrativas, organizacionales y presupuestales del Distrito, priorizando la optimización de procesos, el fortalecimiento de habilidades funcionales y digitales básicas, la gestión del conocimiento institucional y el aprendizaje continuo, como pilares para una administración pública más eficiente, transparente y cercana a la ciudadanía.

Asimismo, el PETH 2026 incorpora un enfoque orientado al fortalecimiento progresivo de las capacidades institucionales requeridas para la atención de contextos sociales complejos, la implementación de políticas públicas con enfoque diferencial y territorial, y la gestión eficiente, eficaz y responsable de los recursos públicos, en concordancia con los objetivos de cierre de brechas, construcción de paz territorial y desarrollo sostenible previstos en el Plan de Desarrollo Distrital.

La formulación del PETH 2026 busca superar enfoques meramente formales o declarativos, privilegiando un modelo de planeación técnica, realista y ejecutable, articulado con los planes operativos institucionales y con los instrumentos del MIPG, que permita evidenciar avances verificables en la gestión del talento humano durante la vigencia y sentar bases sólidas para procesos de mejora continua en el mediano plazo.

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se concibe como una hoja de ruta clara, coherente y verificable, que articula políticas, programas y acciones orientadas al fortalecimiento institucional y al desarrollo integral de los servidores públicos, garantizando que la administración del talento humano se realice bajo los principios de mérito, transparencia, inclusión, eficiencia y responsabilidad fiscal, y consolidando una cultura organizacional fundamentada en la integridad, el compromiso con lo público y el bienestar laboral, como aporte directo al cumplimiento de los propósitos estratégicos del Distrito de Santa Marta.

2. MARCO LEGAL

La gestión del talento humano en las entidades públicas se encuentra regida por un conjunto articulado de normas constitucionales, legales y reglamentarias, así como por lineamientos técnicos expedidos por las autoridades competentes, que determinan los principios, procesos y responsabilidades aplicables al empleo público. En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 (PETH 2026) de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se formula y ejecuta en concordancia con dicho marco normativo, garantizando su alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con las políticas públicas vigentes en materia de gestión estratégica del talento humano, así:





Tabla 1 Normativa

NORMA	RELACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Constitución Política de Colombia (arts. 2, 54, 123, 125 y 209)	Establece los fines esenciales del Estado, la protección del trabajo y la dignidad humana, la naturaleza jurídica de los servidores públicos, el principio de mérito y carrera administrativa y los principios de la función administrativa, los cuales constituyen el fundamento constitucional de la gestión estratégica del talento humano en el sector público.
Ley 190 de 1995 – Estatuto Anticorrupción	Incorpora deberes de integridad, transparencia y control en el ejercicio de la función pública, los cuales deben ser fortalecidos mediante políticas de talento humano orientadas a la ética pública y la prevención de la corrupción.
Ley 489 de 1998 – Organización y funcionamiento de la administración pública	Define la estructura y principios de la organización administrativa, sirviendo de soporte para la planificación, dirección y coordinación de los procesos de gestión del talento humano en las entidades territoriales.
Ley 909 de 2004 – Empleo público, carrera administrativa y gerencia pública	Constituye el eje normativo principal del PETH, al regular el ingreso, permanencia, evaluación del desempeño, capacitación, estímulos y retiro del empleo público bajo el principio de mérito.
Ley 1010 de 2006 – Prevención y sanción del acoso laboral	Obliga a implementar acciones institucionales de prevención, atención y sanción del acoso laboral, integradas a las políticas de bienestar, clima organizacional y salud mental laboral.
Ley 1221 de 2008 – Regulación del teletrabajo	Establece el marco jurídico para modalidades de trabajo no presencial aplicables al sector público, como instrumento de modernización y conciliación laboral.
Ley 1712 de 2014 – Transparencia y acceso a la información pública	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.
Ley 1780 de 2016 – Promoción del empleo juvenil	Permite diseñar estrategias institucionales para la vinculación y formación de jóvenes en el servicio público, bajo esquemas de mérito y desarrollo de competencias.
Ley 1960 de 2019 – Modificaciones a la Ley 909 y al Decreto-Ley 1567	Fortalece la movilidad en carrera administrativa y el sistema de capacitación y estímulos, aspectos estructurales del PETH.
Ley 2088 de 2021 – Regulación del trabajo en casa	Regula la modalidad temporal de trabajo en casa en el sector público, con impacto en la organización del trabajo, bienestar y desempeño laboral.
Decreto 2400 de 1968 – Administración del personal civil	Establece principios básicos de administración del personal civil del Estado, aplicables de manera supletoria al régimen actual del empleo público.
Decreto 1295 de 1994 – Sistema General de Riesgos Laborales	Fundamenta las acciones de prevención, protección y promoción de la salud laboral integradas al PETH.





NORMA	RELACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Decreto 1567 de 1998 – Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos	Regula la formación, capacitación, bienestar e incentivos de los servidores públicos, como componentes esenciales del plan estratégico.
Decreto 1072 de 2015 – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Obliga a integrar la gestión de SST dentro de la planeación del talento humano.
Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	Compila el régimen jurídico del empleo público y la gestión del talento humano, sirviendo como marco reglamentario principal del PETH.
Decreto 1499 de 2017 – Adopción del MIPG	Incorpora la dimensión de talento humano como eje central del modelo de gestión pública.
Decreto 612 de 2018 – Integración de planes institucionales	Obliga a articular el PETH con los demás planes estratégicos y operativos de la entidad.
Decreto 815 de 2018 – Competencias laborales generales	Define las competencias laborales exigibles a los servidores públicos, insumo básico para la gestión por competencias.
Decreto 498 de 2020 – Modificaciones al Decreto 1083	Actualiza disposiciones del régimen del empleo público y administración de personal.
Decreto 616 de 2021 – Equivalencia de experiencia profesional	Permite flexibilizar requisitos de experiencia en procesos de selección y provisión de empleos públicos.
Decreto 1227 de 2022 – Teletrabajo	Actualiza el marco normativo del teletrabajo en el sector público.
Resolución 390 de 2017 – DAFP	Actualiza lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación
Resolución 1111 de 2017 – Estándares mínimos del SG-SST	Define estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo.
Resolución 667 de 2018 – Implementación del MIPG	Adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Circular Externa 100-10 de 2014 – Capacitación (DAFP)	Orienta la formulación y ejecución de los planes institucionales de capacitación.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Marco institucional que integra la planeación, ejecución, seguimiento y mejora de la gestión pública, con el talento humano como dimensión central.
Manual Operativo del MIPG	Define herramientas, indicadores y metodologías para implementar el modelo.
Guía para la formulación del PETH – DAFP	Establece la metodología oficial para estructurar el plan estratégico de talento humano.





NORMA	RELACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH	Política pública que orienta la planeación, ejecución y evaluación de la gestión del talento humano en el sector público.

3. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 (PETH 2026) se fundamenta en principios, enfoques y herramientas propias de la gestión pública contemporánea, orientados a garantizar que las actuaciones en materia de talento humano se desarrollen con rigor técnico, coherencia normativa, enfoque territorial y articulación con los objetivos institucionales y misionales del Distrito.

En este sentido, el PETH 2026 se concibe como un instrumento de planeación estratégica que integra los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y el marco normativo vigente en materia de empleo público, teniendo en cuenta las particularidades administrativas, fiscales y sociales del Distrito de Santa Marta, así como su condición de territorio priorizado en el marco de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

3.1. Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH

La Gestión Estratégica del Talento Humano se entiende como el conjunto articulado de políticas, procesos, prácticas e instrumentos orientados a planear, organizar, desarrollar, evaluar y gestionar integralmente el talento humano al servicio del Estado, con el propósito de fortalecer el desempeño institucional, optimizar el uso de los recursos públicos y garantizar la prestación oportuna, eficiente y con calidad de los servicios a cargo de la entidad.

Desde este enfoque, el talento humano deja de concebirse como un componente meramente operativo, para consolidarse como un factor estratégico en el cumplimiento de los fines esenciales del Estado y en la generación de valor público.

3.2. Ciclo de vida del servidor público

El PETH 2026 adopta el enfoque integral del ciclo de vida del servidor público, el cual comprende de manera articulada las siguientes fases:





- Ingreso
- Desarrollo
- Permanencia
- Evaluación del desempeño
- Retiro

Este enfoque permite asegurar la trazabilidad de las decisiones administrativas relacionadas con el empleo público, la coherencia entre los diferentes procesos de gestión del talento humano y la sostenibilidad institucional en el mediano y largo plazo.

3.3. Subsistemas de gestión del talento humano

El plan estructura sus acciones a partir de los siguientes subsistemas funcionales, en concordancia con los lineamientos del DAFP y el MIPG:

- Capacitación y desarrollo de competencias.
- Bienestar social e incentivos.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Integridad y ética pública.
- Gestión de la información del empleo público.

En el marco de estos subsistemas, el Distrito orienta progresivamente su gestión hacia el fortalecimiento de competencias funcionales, comportamentales y digitales básicas de los servidores públicos, en concordancia con el enfoque de “servidor público 4.0” promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, priorizando acciones de capacitación práctica, apropiación tecnológica gradual, mejora de procesos y gestión del conocimiento institucional, de acuerdo con las capacidades administrativas y presupuestales disponibles.

3.4. Enfoque por procesos, servidor público 4.0 y creación de valor público

El PETH 2026 se concibe como parte integrante de los procesos estratégicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, con articulación transversal sobre los procesos misionales, de apoyo y de evaluación y control.





En este marco, la orientación hacia el modelo de servidor público 4.0 del Distrito de Santa Marta, se aborda desde una perspectiva realista y territorialmente pertinente, entendida como el fortalecimiento progresivo y gradual, conforme a las capacidades financieras del Distrito, de servidores con capacidades en:

- Competencias digitales básicas
- Orientación a resultados
- Ética pública
- Capacidad de adaptación
- Uso funcional de TIC y
- Servicio al ciudadano.

Lo anterior se articula con los objetivos de fortalecimiento institucional requeridos en territorios PDET, donde el talento humano cumple un rol determinante en la ejecución de programas de estabilización, desarrollo social, acceso a derechos y reconstrucción de la confianza institucional.

En consecuencia, las acciones del PETH se orientan a:

- Mejorar la eficiencia administrativa y la oportunidad en la prestación de los servicios públicos.
- Fortalecer de manera progresiva la capacidad institucional y técnica del Distrito.
- Contribuir a la generación de valor público medible, verificable y sostenible para la ciudadanía.

3.5. Principios orientadores

La formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PETH 2026 se rige por los siguientes principios:

- Legalidad y mérito.
- Eficiencia administrativa.
- Articulación institucional.
- Gradualidad.





- Sostenibilidad fiscal y administrativa.
- Enfoque territorial y diferencial.
- Integridad.
- Orientación a resultados.

Estos principios constituyen criterios transversales de interpretación y aplicación del plan y orientan la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, particularmente en escenarios de restricción fiscal y alta demanda social como los presentes en el Distrito de Santa Marta.

3.6. Metodología de formulación

El PETH 2026 se formuló mediante una metodología técnica y participativa, sustentada en:

- El análisis del marco normativo vigente aplicable al empleo público y la gestión del talento humano.
- La revisión de planes estratégicos de talento humano de vigencias anteriores.
- La evaluación de resultados institucionales, con especial referencia a los instrumentos del MIPG y al Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.
- Los lineamientos técnicos y metodológicos expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

4. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 (PETH 2026) se concibe como un instrumento transversal de planeación que asegura la coherencia entre la gestión del talento humano y los objetivos superiores de la Alcaldía Distrital de Santa Marta. Su articulación estratégica permite que las acciones previstas en materia de empleo público, desarrollo de capacidades, bienestar y protección laboral contribuyan de manera directa al cumplimiento de las metas institucionales, al fortalecimiento de la capacidad administrativa y a la generación de valor público para la ciudadanía.

Asimismo, el PETH 2026 incorpora de manera gradual y realista el enfoque de servidor público 4.0 promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entendido como el fortalecimiento progresivo de competencias técnicas, éticas y digitales básicas, la adaptación al





cambio organizacional y la orientación a resultados y al servicio al ciudadano, en armonía con las capacidades administrativas y presupuestales del Distrito.

4.1. Articulación con el Plan de Desarrollo Distrital.

El PETH 2026 se integra con los objetivos, programas y líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 “Santa Marta D.T.C.H.”, en especial en lo relacionado con:

- Fortalecimiento institucional y la modernización administrativa;
- Mejora en la calidad y oportunidad del servicio al ciudadano;
- Consolidación de prácticas de mérito, transparencia e integridad;
- Gestión territorial con enfoque social, diferencial y participativo.

En este marco, el talento humano se reconoce como factor habilitante para la ejecución efectiva de las políticas públicas distritales, garantizando que los propósitos estratégicos del Plan de Desarrollo se materialicen en resultados verificables para la comunidad.

4.2. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El PETH 2026 se fundamenta en la Dimensión de Talento Humano del MIPG y se articula de manera transversal con las dimensiones de Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados y Control Interno.

En este sentido, la gestión del talento humano se concibe como parte integral de la estrategia institucional y no como un componente aislado. Los indicadores definidos en el PETH se integran al sistema de seguimiento institucional y al reporte del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, garantizando coherencia con los estándares nacionales de gestión pública, transparencia en los procesos y soporte técnico para la rendición de cuentas.

4.3. Articulación con los planes operativos del talento humano.

El PETH 2026 se operacionaliza a través de los planes e instrumentos que conforman el subsistema de gestión del talento humano, los cuales conservan su autonomía técnica y normativa y constituyen el nivel operativo del presente plan estratégico. En particular, se articula con:





- Plan Institucional de Capacitación 2026;
- Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026;
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Sistema de evaluación del desempeño laboral;
- Plan Anual de Vacantes y,

Estos instrumentos, constituyen los mecanismos mediante los cuales se materializa de forma progresiva el perfil institucional de servidor público 4.0, sin modificar el contenido de los planes ya adoptados, pero orientando su ejecución hacia el fortalecimiento de capacidades, el uso responsable de herramientas tecnológicas disponibles, la gestión del conocimiento y la mejora continua del servicio público.

En conjunto, esta articulación garantiza una ejecución coordinada de la política de talento humano, coherente con el MIPG, sensible al contexto territorial del Distrito y orientada a consolidar una administración pública moderna, confiable y centrada en resultados.

5. OBJETIVOS DEL PETH 2026

Fortalecer de manera progresiva la gestión estratégica del talento humano en la Alcaldía Distrital de Santa Marta, mediante la implementación articulada de políticas, planes y acciones orientadas a la planeación, el desarrollo integral de capacidades, el bienestar laboral, la integridad institucional, la innovación digital y el enfoque territorial; garantizando una administración eficiente, transparente y sostenible, que contribuya al mejoramiento del desempeño institucional, al cumplimiento de los objetivos misionales y del Plan de Desarrollo Distrital, en el marco del MIPG y la normativa vigente del empleo público.

5.1. Objetivos específicos

1. Fortalecer la planeación y provisión del empleo público, garantizando continuidad en la prestación del servicio, aplicación del mérito y priorización de los cargos estratégicos para el cumplimiento misional.
2. Consolidar la integración funcional del PETH con los planes operativos de talento humano, asegurando coherencia entre la planeación estratégica y la ejecución institucional anual.





3. Desarrollar progresivamente las capacidades técnicas, comportamentales y digitales básicas de los servidores públicos, de acuerdo con las prioridades institucionales y territoriales, como fundamento para la adopción gradual del perfil de servidor público 4.0.
4. Promover el bienestar laboral, la protección en seguridad y salud en el trabajo y la motivación institucional, como factores determinantes de estabilidad organizacional, productividad y desempeño ético.
5. Fortalecer la cultura de integridad y la evaluación del desempeño, como ejes de mejora continua, transparencia administrativa y soporte para la toma de decisiones en gestión humana.
6. Incorporar de manera progresiva el enfoque territorial y diferencial en la gestión del talento humano, atendiendo la condición del Distrito de Santa Marta como territorio PDET y las limitaciones administrativas y fiscales de la entidad.

6. ALCANCE DEL PETH 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 (PETH 2026) es aplicable a todos los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, con independencia de su nivel jerárquico, naturaleza del empleo o dependencia de adscripción, comprendiendo a los empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales, en los términos previstos por la normatividad vigente.

El PETH 2026 comprende las actuaciones institucionales asociadas al ciclo de vida del servidor público, en especial las relativas a:

- Ingreso, mediante los procesos de planeación del empleo público, provisión de cargos conforme al mérito, inducción institucional y vinculación administrativa.
- Permanencia, a través del desarrollo de competencias, la evaluación del desempeño, la implementación de programas de bienestar e incentivos, la ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y la gestión del Plan Anual de Vacantes y, de manera progresiva, del Plan de Previsión del Talento Humano.
- Retiro, mediante la aplicación de las situaciones administrativas legalmente previstas, la transferencia ordenada de funciones y la gestión del conocimiento institucional.

En este marco, el PETH 2026 comprende la orientación gradual hacia el fortalecimiento de capacidades institucionales y funcionales, en concordancia con el enfoque de servidor público 4.0





promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entendido como el desarrollo progresivo de competencias técnicas, éticas y digitales básicas, el uso responsable de las herramientas tecnológicas disponibles y la mejora continua de los procesos internos, de acuerdo con las capacidades administrativas y presupuestales reales de la entidad.

El PETH 2026 reconoce, además, la condición del Distrito de Santa Marta como territorio priorizado en el marco de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), circunstancia que implica desafíos diferenciados en materia de carga operativa, atención a población vulnerable y fortalecimiento de la capacidad institucional local. En consecuencia, el alcance del Plan incorpora criterios de priorización territorial y gradualidad en la implementación de sus acciones, sin comprometer la sostenibilidad fiscal ni el normal desarrollo de las funciones misionales.

En virtud de lo anterior, el PETH 2026 delimita el marco institucional dentro del cual se articulan las decisiones, programas y acciones de gestión humana durante la vigencia 2026, garantizando su coherencia con el MIPG, la planeación estratégica distrital y las condiciones administrativas, financieras y territoriales propias del Distrito de Santa Marta.

7. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

A continuación, se hará un análisis integral, a través del cual se evaluará el estado actual, capacidades competencias y clima laboral encontrado en el Distrito de Santa Marta.

7.1. Propósito del diagnóstico

El diagnóstico tiene por finalidad establecer el estado actual de la gestión del talento humano en la Alcaldía Distrital de Santa Marta, identificar brechas frente a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), y definir los elementos técnicos que sustentan la formulación del PETH 2026.

Para tal efecto, el diagnóstico se elaboró con base en los resultados obtenidos a partir de la revisión de planes estratégicos de vigencias anteriores, el análisis de los planes operativos vigentes, los resultados del FURAG 2024, la estructura organizacional del Distrito y los lineamientos técnicos del DAFP.





7.2. Contexto organizacional del Distrito

La Alcaldía Distrital de Santa Marta cuenta con una estructura administrativa conformada por dependencias del nivel central y organismos adscritos, orientada al cumplimiento de funciones misionales, estratégicas y de apoyo, conforme a la estructura orgánica vigente.

El mapa de procesos del Distrito de Santa Marta, corresponde al siguiente:

Ilustración 1 Mapa de Procesos



La gestión del talento humano en la Alcaldía Distrital de Santa Marta se encuentra adscrita a la Secretaría General, a través de la Dirección de Capital Humano, conforme a la estructura orgánica vigente adoptada mediante el Decreto Distrital 220 de 2020 y reflejada en el organigrama institucional.

Desde esta dependencia se desarrollan los procesos asociados a:

- Administración del empleo público.
- Capacitación y desarrollo.





- Bienestar e incentivos.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluación del desempeño laboral.
- Gestión de la información del empleo público que tiene como herramienta SIGEP.

La configuración actual de la Gestión del Capital Humano, lo ubica como un macroproceso estratégico, con articulación transversal sobre los procesos misionales, de apoyo y de evaluación y control, dada su incidencia directa en la planeación del empleo público, el desarrollo de capacidades institucionales, el desempeño organizacional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Distrito.

El organigrama institucional, corresponde al siguiente:

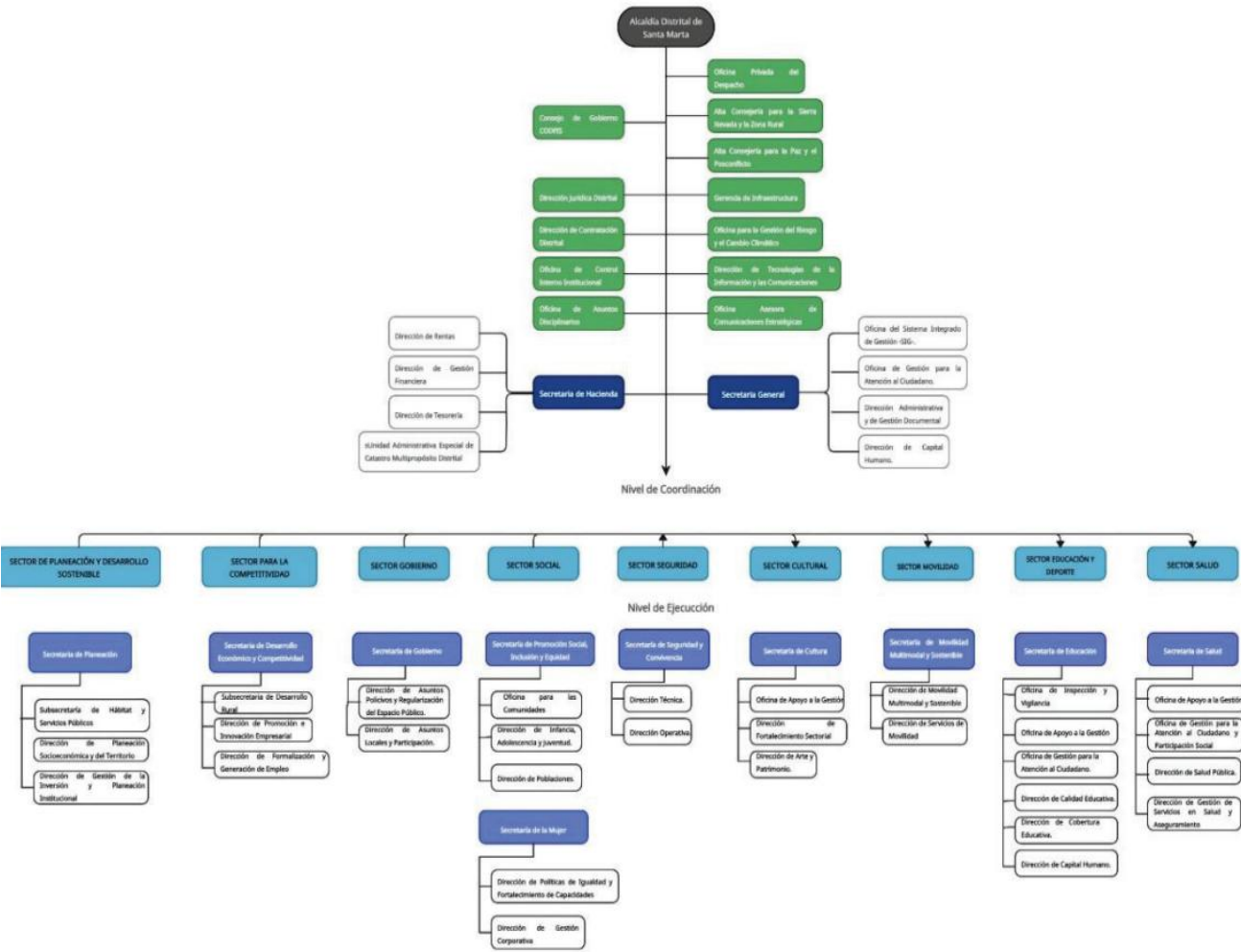


Ilustración 2 Organigrama Institucional

La estructura orgánica evidencia la siguiente distribución:





Directivo:

- Tres (3) alcaldías locales.
- Doce (12) secretarías.
- Dos (2) subsecretarías.
- Treinta (30) direcciones administrativas.
- Quince (15) oficinas.
- Una (1) Gerencia.

Asesor:

, Una (1) oficina asesora., técnico y asistencial, así:

7.3. Caracterización estructural del talento humano

La planta de personal de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se caracteriza por su diversidad funcional, jerárquica y vínculo legal y reglamentario, conformada por servidores públicos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

Tabla 2 Caracterización planta de personal

DESPACHO DEL ALCALDE			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	Alcalde	005	-
1	Asesor	105	05
1	Asesor	105	04
3	Asesor	105	02
3	Alcalde Local	030	01
1	Líder de Programa	206	06
3	Profesional Especializado	222	05
2	Profesional Universitario	219	04
3	Profesional Universitario	219	03
4	Profesional Universitario	219	02
2	Técnico Operativo	314	01
4	Técnico Operativo	314	02
1	Técnico Operativo	314	05
10	Auxiliar Administrativo	407	04
1	Conductor	480	04
1	Ayudante	472	03
41	TOTAL PLANTA DESPACHO		

PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
12	Secretario de Despacho	020	06





PLANTA GLOBAL			
2	Subsecretario de Despacho	045	04
27	Director Administrativo	009	02
3	Director Administrativo	009	05
11	Jefe de Oficina	006	02
2	Jefe de Oficina	006	03
2	Jefe de Oficina	006	04
1	Gerente	039	04
60	SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO		

NIVEL ASESOR			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	Jefe Oficina Asesora	115	05
1	SUBTOTAL NIVEL ASESOR		

NIVEL PROFESIONAL			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
27	Profesional Universitario	219	01
36	Profesional Universitario	219	02
16	Profesional Universitario	219	03
13	Profesional Universitario	219	04
16	Profesional Especializado	222	05
22	Inspector de Convivencia y Paz	233	06
18	Líder de Programa	206	06
2	Comisario de Familia	202	06
150	SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL		

NIVEL TÉCNICO			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
10	Técnico Operativo	314	01
30	Técnico Operativo	314	02
18	Técnico Operativo	314	03
4	Técnico Operativo	314	04
1	Técnico Operativo	314	05
6	Técnico Administrativo	367	01
3	Inspector Tránsito y Transporte	312	05
72	SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO		

NIVEL ASISTENCIAL			
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
40	Auxiliar Administrativo	407	04





NIVEL ASISTENCIAL			
13	Auxiliar Administrativo	407	05
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Secretario	440	06
56	SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
380	TOTAL PLANTA GLOBAL		

Resumen de planta:

Tabla 3 Planta Permanente

PLANTA PERMANENTE	NUMERO DE CARGOS
Planta Estructural Adscrita al Despacho del Alcalde	41
Planta Global (Niveles Directivo Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial)	339

La planta de personal de la Alcaldía Distrital de Santa Marta presenta una estructura predominantemente profesional y técnica, orientada al desarrollo de funciones administrativas, sociales, territoriales y de control institucional, con un componente directivo significativo encargado de la conducción estratégica de la entidad.

La distribución dela planta, excluyendo la planta estructural adscrita al Despacho del Alcalde, evidencia:

- Un fuerte peso del nivel profesional (150 cargos), que soporta la gestión técnica y misional.
- Un nivel técnico amplio (72 cargos) para la ejecución operativa de políticas y servicios.
- Un nivel asistencial relevante (56 cargos) que garantiza el funcionamiento administrativo cotidiano.
- Un nivel directivo y asesor robusto (61 cargos) que refleja una estructura organizacional con múltiples dependencias sectoriales.

Con base en la información institucional disponible en los planes estratégicos anteriores y en la caracterización estructural de la planta, se identifica un predominio de cargos en los niveles profesional, técnico y asistencial;

La caracterización disponible permite realizar análisis de tipo organizacional y funcional, suficientes para efectos de planeación estratégica, sin recurrir a información individualizada o reservada.





7.4. Análisis por Subsistemas de Gestión del Talento Humano

El análisis por subsistemas permite identificar el nivel actual de desarrollo de los principales procesos que conforman la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Alcaldía Distrital de Santa Marta, así como los aspectos que se encuentran en proceso de fortalecimiento y consolidación institucional.

Las situaciones descritas a continuación constituyen aspectos propios del nivel de madurez institucional alcanzado, los cuales evidencian avances relevantes, junto con oportunidades técnicas de fortalecimiento y consolidación progresiva.

Este enfoque resulta coherente con los resultados obtenidos por el Distrito en la medición FURAG, que ubican la dimensión de Talento Humano en un nivel de desarrollo intermedio. Estos elementos constituyen insumo técnico para la definición de prioridades estratégicas del PETH 2026, bajo un enfoque de mejora continua, progresividad y sostenibilidad administrativa.

7.4.1. Planeación del empleo público

El subsistema presenta un nivel de desarrollo inicial–intermedio, con avances formales en la formulación de instrumentos como el Plan Anual de Vacantes. No obstante, se identifican oportunidades de consolidación relacionadas con su actualización periódica, la estructuración sistemática del Plan de Previsión del Talento Humano y su integración plena al ciclo anual de planeación institucional en el marco del MIPG.

Adicionalmente, se evidencian retos asociados a la disponibilidad de información consolidada sobre provisión y vacancias, así como una alta dependencia operativa de los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, lo cual limita actualmente la capacidad institucional para anticipar de manera estratégica las necesidades futuras de personal.

7.4.2. Vinculación y administración del personal

El proceso cuenta con procedimientos operativos definidos y funcionamiento regular, lo que permite garantizar la gestión básica del empleo público. Sin perjuicio de ello, se identifican oportunidades de fortalecimiento en la estandarización integral de trámites, el mejoramiento de la trazabilidad documental,





la consolidación de controles administrativos y la integración plena y oportuna de la información en los sistemas oficiales, particularmente en el SIGEP, como parte del proceso de modernización administrativa de la entidad.

7.4.3. Capacitación y desarrollo

El Distrito dispone de un Plan Institucional de Capacitación estructurado, soportado en diagnóstico y programación anual, lo cual evidencia un nivel básico de consolidación del subsistema. Actualmente, la mayor proporción de las acciones se orienta al fortalecimiento operativo de los servidores públicos.

Se identifican como oportunidades estratégicas de mejora la articulación progresiva entre los procesos de capacitación y los resultados de la evaluación del desempeño, el fortalecimiento de la formación directiva, el desarrollo de competencias para la gestión territorial y la consolidación de mecanismos formales de gestión del conocimiento institucional.

7.4.4. Bienestar social e incentivos

El subsistema cuenta con un Plan de Bienestar Social e Incentivos con cobertura institucional, orientado principalmente a actividades de carácter general. El proceso se encuentra en fase de fortalecimiento en aspectos como la medición sistemática del clima organizacional, la articulación entre bienestar, desempeño e integridad institucional, y el desarrollo de un enfoque preventivo más robusto frente a los riesgos psicosociales.

Estos elementos constituyen líneas prioritarias para la evolución progresiva del modelo de bienestar laboral durante la vigencia del PETH 2026.

7.4.5. Seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST se encuentra formalmente estructurado, con plan anual vigente, cumplimiento básico de los estándares mínimos normativos y funcionamiento regular de los comités obligatorios.

El nivel actual de desarrollo permite la operación técnica del sistema, identificándose como oportunidad estratégica su integración sistemática al proceso de planeación del talento humano, la





utilización de sus resultados como insumo para los programas de bienestar y capacitación, y su incorporación más directa al seguimiento institucional en el marco del MIPG.

7.4.6. Evaluación del desempeño laboral

El proceso se ejecuta conforme a la normativa vigente, garantizando el cumplimiento formal de las obligaciones institucionales en materia de evaluación.

No obstante, su utilización como herramienta para la toma de decisiones estratégicas, la formulación de planes de mejora individual y la orientación de los programas de capacitación se encuentra en etapa de fortalecimiento, particularmente en lo relacionado con la adopción progresiva de un enfoque de gestión por resultados.

7.4.7. Gestión de la información del empleo público

Se registran avances en la utilización de herramientas oficiales para la gestión y reporte de información del empleo público. Sin embargo, persisten oportunidades de mejora en la actualización oportuna y completa de los registros, la consolidación interdependencial de bases de datos y la estandarización de fuentes de información, factores que inciden directamente en la calidad de la planeación institucional y en la confiabilidad de los reportes nacionales.

7.5. Resultados relevantes de la Medición de Desempeño Institucional – FURAG

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) constituye el instrumento oficial del Departamento Administrativo de la Función Pública para evaluar el grado de implementación y madurez del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), incluyendo la Dimensión de Talento Humano y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

7.5.1. Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño de la Alcaldía Distrital de Santa Marta – IDI 2024

Para la vigencia 2024, la Alcaldía Distrital de Santa Marta obtuvo una calificación de 85,0 puntos en el Índice de Desempeño Institucional, ubicándose por encima del promedio del grupo par (64,9). Este resultado evidencia un nivel de desempeño favorable y una tendencia de mejora sostenida en la





gestión institucional, reflejando avances en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y en la consolidación de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la entidad:



Ilustración 3 Índice de Desempeño Institucional Alcaldía Distrital de Santa Marta

En la vigencia 2024, la Dimensión de Talento Humano (D1) registró un puntaje consolidado de 88,1 puntos, ubicándose por encima del promedio del grupo par. Este resultado refleja un nivel de desarrollo favorable en la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, asociado al cumplimiento de los lineamientos del MIPG y a la estructuración de los principales subsistemas del ciclo de vida del servidor público. No obstante, el resultado también evidencia la necesidad de fortalecer la integración operativa entre la planeación del empleo público, el desarrollo de competencias y el uso estratégico de la información, como elementos clave para la consolidación del desempeño institucional.



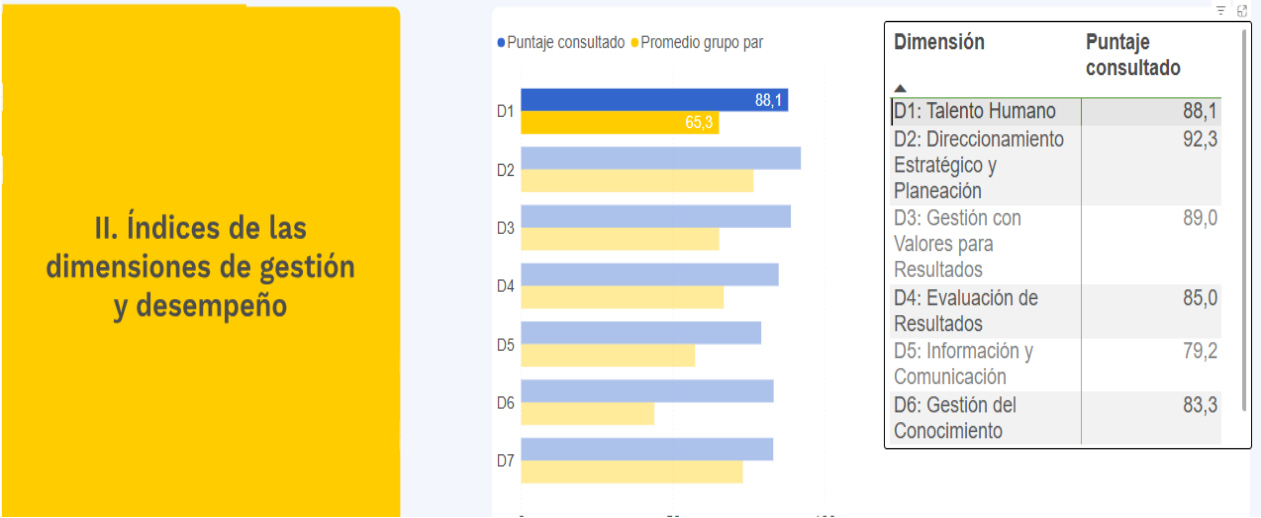


Ilustración 4 Índice de la Dimensión de Talento Humano

De acuerdo con los resultados de la medición FURAG 2024, los índices correspondientes a las políticas de gestión y desempeño de la Alcaldía Distrital de Santa Marta presentan, en su mayoría, puntajes superiores al promedio nacional registrado para cada política. Este comportamiento evidencia avances consistentes en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y en la adopción de prácticas institucionales orientadas al fortalecimiento de la gestión pública. No obstante, el análisis desagregado de los resultados permite identificar diferencias entre políticas, lo cual constituye un insumo técnico relevante para la priorización de acciones de mejora y la definición de estrategias de consolidación en el marco del PETH 2026:

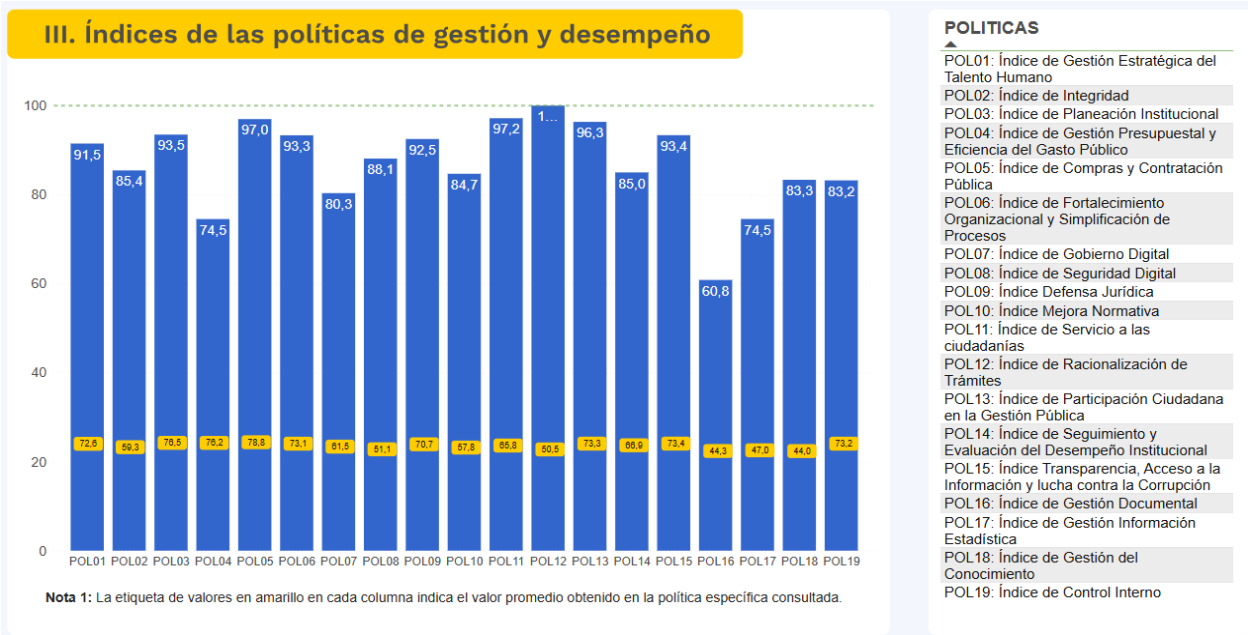


Ilustración 5 Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño de la Alcaldía Distrital de Santa Marta





De manera específica, el Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano (POL01) registró en la vigencia 2024 un puntaje de 91,5, ubicándose por encima del promedio nacional para esta política. Este resultado refleja un nivel de madurez institucional favorable en la estructuración de los principales componentes de la gestión del talento humano, particularmente en la adopción de lineamientos del MIPG y en la formalización de los procesos asociados al ciclo de vida del servidor público. No obstante, el análisis del resultado permite identificar oportunidades de fortalecimiento orientadas a la integración operativa de los subsistemas y al uso estratégico de la información, aspectos que son abordados de manera progresiva en el PETH 2026:

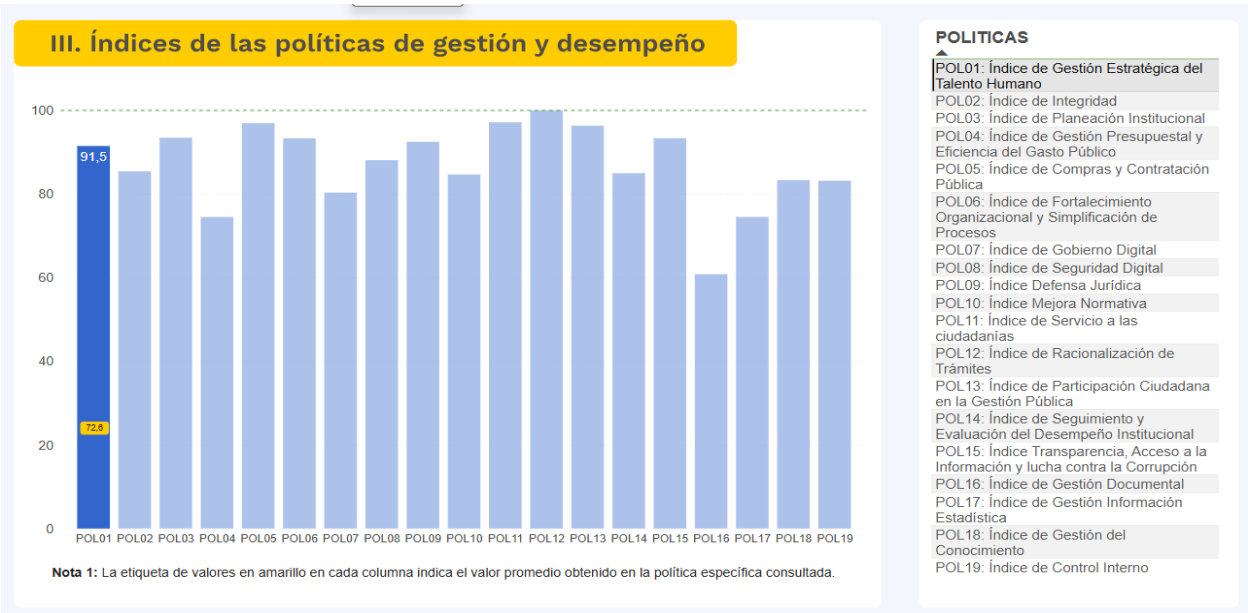


Ilustración 6 Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano

El Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano (POL01) alcanzó en la vigencia 2024 un puntaje de 91,5, resultado que se explica por el alto nivel de desarrollo en los componentes de planeación estratégica del talento humano (94,1), selección meritocrática (100,0) y desarrollo del talento humano (91,9).

No obstante, el componente asociado a la desvinculación asistida y retención del conocimiento institucional registró un puntaje inferior (66,7), lo que evidencia una brecha específica de madurez en este subsistema. Esta situación es consistente con las tendencias observadas a nivel nacional y no compromete el resultado global de la política, pero sí constituye un referente técnico para la priorización de acciones de fortalecimiento progresivo en el marco del PETH 2026.





La desagregación del índice POL01 evidencia un alto nivel de desarrollo en los componentes de planeación estratégica, selección meritocrática y desarrollo del talento humano, así como una brecha relativa en el componente de desvinculación asistida y retención del conocimiento, lo cual orienta las acciones de mejora progresiva previstas en el PETH 2026

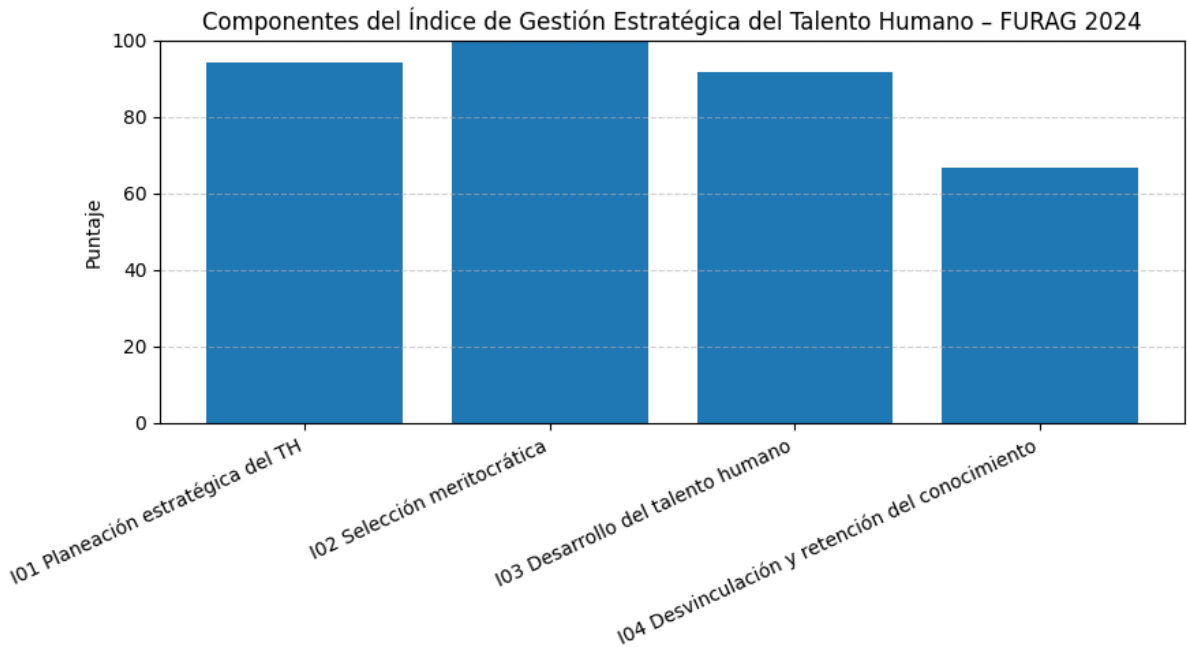


Ilustración 7 Índice de los componentes de Gestión Estratégica del Talento Humano

Los resultados obtenidos en el Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano (POL01), que para la vigencia 2024 registró un puntaje consolidado de 91,5, se articulan de manera directa con los ejes estratégicos del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, particularmente con los ejes orientados a la gobernanza, el desarrollo de capacidades institucionales y la consolidación del mérito y el desempeño.

En primer lugar, el alto desempeño en los componentes de calidad de la planeación estratégica del talento humano (I01) y de eficiencia y eficacia de la selección meritocrática (I02) se vincula con el Eje Estratégico 1: Gobernanza y Planificación de la Gestión del Talento Humano, en la medida en que evidencia avances en la estructuración de instrumentos de planeación, en la articulación con el MIPG y en la aplicación del principio constitucional del mérito en el empleo público. El PETH 2026 orienta este eje a consolidar dichos avances mediante la integración progresiva del Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión del Talento Humano y el seguimiento sistemático a la provisión de empleos.





En segundo término, los resultados asociados al desarrollo del talento humano en la entidad (I03) se relacionan directamente con el Eje Estratégico 2: Desarrollo Progresivo de Capacidades Institucionales, en tanto reflejan la existencia de planes de capacitación, bienestar y evaluación del desempeño formalmente estructurados. El PETH 2026 prioriza en este eje el fortalecimiento de la articulación entre capacitación, desempeño y gestión del conocimiento, así como la incorporación gradual de competencias funcionales y digitales, en concordancia con el enfoque de servidor público 4.0 y las capacidades administrativas y financieras del Distrito.

Finalmente, el componente de desvinculación asistida y retención del conocimiento institucional (I04), que presenta un menor nivel de desarrollo relativo, se vincula con el Eje Estratégico 4: Integridad, Mérito y Desempeño Institucional, como una oportunidad concreta de mejora progresiva. En este marco, el PETH 2026 incorpora acciones orientadas a fortalecer la gestión del retiro, la transferencia de conocimiento y la continuidad institucional, sin desconocer las limitaciones operativas existentes y priorizando intervenciones de bajo costo y alto impacto.

En conjunto, esta articulación confirma que el PETH 2026 no parte de un escenario deficitario, sino de una base institucional sólida, y se orienta a consolidar, profundizar y equilibrar el desarrollo de los distintos componentes de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en coherencia con los resultados del FURAG y con el enfoque de mejora continua adoptado por la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

Por su parte el análisis desagregado de los componentes del Índice de Integridad (POL02) evidencia un desempeño favorable en la gestión institucional orientada a la ética pública y la prevención de riesgos. En particular, se destaca el alto puntaje obtenido en la gestión adecuada de acciones preventivas frente a conflictos de interés (97,0), lo cual refleja avances en los mecanismos de control y en la adopción de prácticas preventivas. De igual forma, los resultados asociados al cambio cultural derivado de la implementación del Código de Integridad (83,3) y a la coherencia entre los elementos que materializan la integridad, la gestión del riesgo y el control institucional (82,7) indican un nivel de desarrollo positivo, con oportunidades de fortalecimiento orientadas a la consolidación transversal de la integridad en los procesos misionales y de apoyo de la entidad.



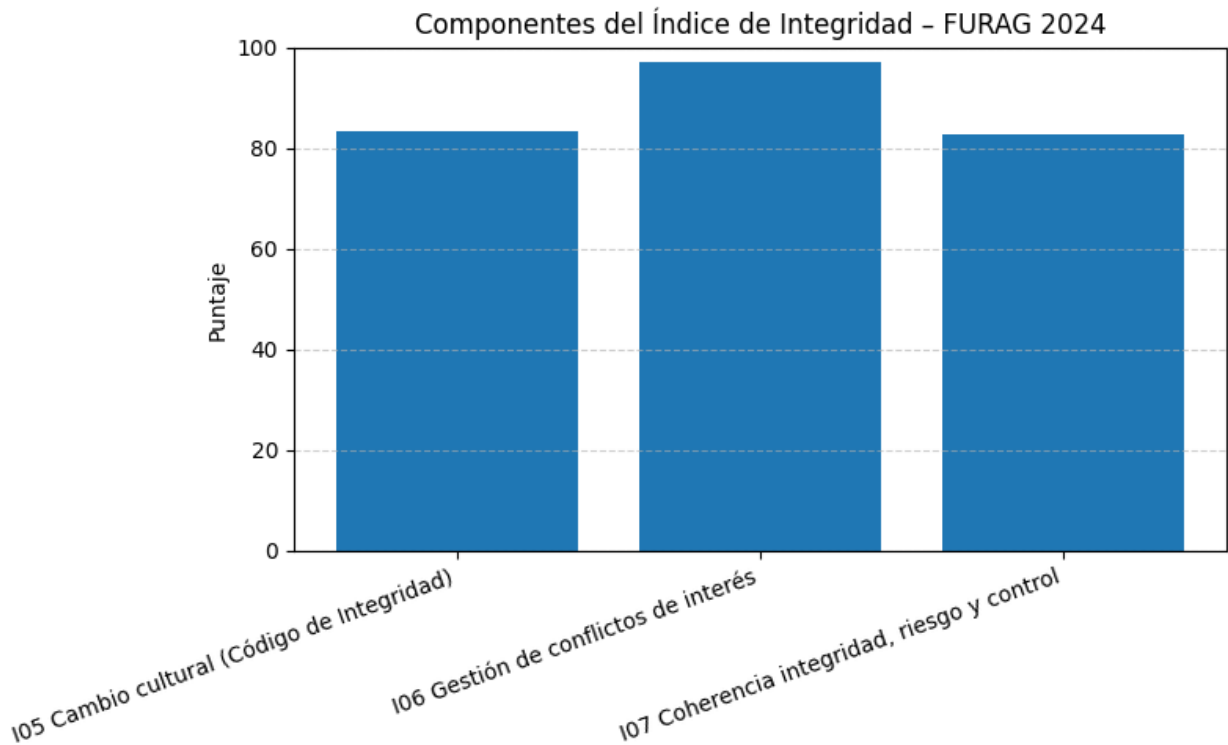


Ilustración 8 Índice componentes de Integridad

Los resultados obtenidos en el Índice de Integridad (POL02), particularmente el alto desempeño en la gestión preventiva de conflictos de interés y los avances en la apropiación del Código de Integridad, se articulan de manera directa con el Eje Estratégico 4: Integridad, Mérito y Desempeño Institucional del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

En este sentido, el PETH 2026 orienta sus acciones a consolidar y profundizar los avances evidenciados en la medición FURAG, mediante:

- Fortalecimiento continuo de la cultura de integridad en todos los niveles de la entidad;
- Integración de la gestión de conflictos de interés con los procesos de evaluación del desempeño, capacitación y control interno;
- Articulación de los principios del Código de Integridad con los subsistemas de talento humano y con la gestión del riesgo institucional; y
- El uso de los resultados del FURAG como insumo técnico para la mejora progresiva de los mecanismos de prevención, transparencia y rendición de cuentas.

De esta manera, el Eje Estratégico 4 se constituye en el principal habilitador para cerrar las brechas identificadas en los componentes de coherencia entre integridad, gestión del riesgo y control,





asegurando que los resultados favorables en la Política de Integridad se traduzcan en prácticas institucionales sostenibles y transversales en la gestión del talento humano.

7.5.1. Principales aspectos de mejoras identificadas por el FURAG

A partir de la matriz GETH y del formulario diligenciado oficialmente por la entidad, se identifican brechas recurrentes en los siguientes componentes:

a) Planeación y provisión del empleo público

El FURAG señala como prioridades:

- Actualización de los manuales de funciones y competencias laborales.
- Actualización sistemática de la caracterización de la planta de personal.
- Reporte oportuno y seguimiento permanente de vacantes ante la CNSC.
- Incremento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad (Decreto 2011 de 2017).
- Implementación de esquemas de desvinculación asistida para servidores que se retiran por pensión, reestructuración o finalización de nombramientos provisionales.

Estas observaciones son coherentes con las mejoras que debe emprenderse en el Plan Anual de Vacantes y en el diagnóstico cuantitativo de planta, particularmente en lo relativo a información dispersa, planeación reactiva y limitada integración con el ciclo anual del MIPG.

b) Gestión de la información del talento humano

Se identifican mejoras en:

- Monitoreo permanente y calidad de la información registrada en el SIGEP.
- Automatización limitada de los procedimientos del proceso de talento humano.
- Debilidades en la documentación y trazabilidad administrativa.
- Campañas insuficientes de actualización masiva de información para la toma de decisiones.





Estas limitaciones afectan directamente la capacidad institucional para realizar planeación prospectiva del empleo público, seguimiento efectivo a la provisión y evaluación de impactos de las políticas de talento humano.

c) Evaluación del desempeño laboral

Aunque el proceso se ejecuta conforme a la normativa vigente, el FURAG advierte:

Uso limitado de los resultados como insumo estratégico.

Articulación parcial con planes de capacitación y mejoramiento individual.

Necesidad de fortalecer el enfoque de gestión por resultados y acuerdos de gestión para provisionales, LNR y directivos.

d) Desarrollo de competencias e integridad

Los resultados enfatizan la necesidad de:

- Fortalecer la capacitación institucional articulada al MIPG.
- Consolidar programas de inducción y reintucción.
- Implementar de manera sistemática la política de gestión del conocimiento.
- Intensificar campañas de apropiación del Código de Integridad y gestión de conflictos de interés.

7.5.2. Capacidad institucional del proceso de talento humano

El formulario FURAG 2024 evidencia que:

- La entidad cuenta con una dependencia formal responsable del talento humano.
- El líder del proceso corresponde a un cargo del nivel directivo, con formación profesional en psicología y estudios de posgrado.





Lo anterior refleja una estructura mínima adecuada para la gestión del proceso, aunque no elimina las restricciones operativas derivadas de otros factores como limitaciones presupuestales identificadas.

7.5.3. Lectura estratégica para el PETH 2026

En términos técnicos, los resultados FURAG permiten concluir que:

- La Alcaldía Distrital de Santa Marta no parte de un escenario deficitario, sino de un nivel funcional aceptable de madurez institucional en talento humano.
- Sin embargo, persisten brechas estructurales en planeación del empleo público, uso estratégico de la información, articulación entre subsistemas y gestión por resultados.
- El principal reto no es normativo, sino operativo y de integración sistémica: pasar de una gestión predominantemente procedimental a una gestión estratégica, progresiva y basada en evidencia.

En consecuencia, el PETH 2026 se justifica no como un plan de corrección de fallas críticas, sino como un instrumento de consolidación institucional, orientado a:

- Profundizar la planeación prospectiva del empleo público.
- Integrar efectivamente el Plan Anual de Vacantes, el PIC, el Plan de Bienestar y el SG-SST.
- Fortalecer el uso de la evaluación del desempeño como herramienta de mejora organizacional.
- Avanzar gradualmente hacia esquemas de gestión digital del talento humano compatibles con el enfoque de “servidor público 4.0”, dentro de las restricciones financieras y administrativas del Distrito

7.6. Principales Brechas Institucionales Identificadas

Con base en el diagnóstico institucional, los resultados del FURAG y el análisis de los subsistemas de gestión del talento humano, se identifican los siguientes aspectos prioritarios de fortalecimiento, los cuales orientan las acciones de mejora progresiva previstas en el PETH 2026:





- Necesidad de consolidar de manera integral la planeación del talento humano, fortaleciendo la articulación entre los instrumentos estratégicos y operativos.
- Requerimiento de mejorar la integración funcional entre los planes institucionales de talento humano, garantizando coherencia con el ciclo del MIPG.
- Oportunidad de potenciar el uso estratégico de la evaluación del desempeño, como insumo para la toma de decisiones, el desarrollo de competencias y la mejora organizacional.
- Fortalecimiento de la consolidación y calidad de la información del empleo público, como soporte para la planeación y el seguimiento institucional.
- Necesidad de robustecer progresivamente las capacidades técnicas en áreas críticas de la gestión del talento humano.
- Incorporación gradual de un enfoque territorial y diferencial en la gestión del personal, en atención a la condición del Distrito como territorio PDET.
- Fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), con criterios más sistemáticos y basados en indicadores.

7.7. Síntesis diagnóstica

La Alcaldía Distrital de Santa Marta dispone de los elementos básicos para el desarrollo de la gestión del talento humano conforme al marco normativo vigente; no obstante, dicha gestión presenta un nivel de madurez intermedio, con predominio de prácticas operativas sobre enfoques estratégicos integrados.

El escenario institucional demanda el fortalecimiento progresivo de:

- Planeación del empleo público;
- Articulación fuerte con el MIPG;
- Uso estratégico de la información;
- Integración entre capacitación, bienestar, desempeño e integridad;
- Incorporación sistemática del enfoque territorial.
- Consolidar estrategia servidor público 4.0.

Este diagnóstico sustenta la formulación del PETH 2026 como instrumento orientado a consolidar un modelo de gestión del talento humano que fortalezca aún más la coherencia, funcional y orientado a





resultados, compatible con la capacidad administrativa y financiera del Distrito y con sus prioridades territoriales.

7.8. Matriz DOFA



Ilustración 9 Matriz DOFA

8. Ejes Estratégicos del PETH 2026

8.1. Estructura General de los Ejes Estratégicos

Los ejes estratégicos del PETH 2026 constituyen el marco programático que orienta la intervención institucional en materia de talento humano durante la vigencia, en coherencia con el diagnóstico





institucional, el enfoque estratégico definido en el capítulo anterior y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en particular la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.

Los ejes se diseñan bajo los principios de gradualidad, priorización, viabilidad administrativa y enfoque en resultados, con el fin de garantizar su implementación efectiva y su articulación con los planes operativos vigentes, especialmente el Plan Institucional de Capacitación 2026, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La estructura adoptada contempla cinco (5) ejes estratégicos, los cuales abarcan de manera integral los principales subsistemas de la gestión del talento humano en el ámbito territorial.

8.2. Relación de Ejes Estratégicos

- Gobernanza y planificación del talento humano.
- Desarrollo progresivo de capacidades institucionales.
- Bienestar laboral y entornos de trabajo saludables.
- Integridad, mérito y desempeño institucional.
- Talento humano para el territorio y la inclusión.

8.3. Eje 1. Gobernanza y Planificación de la Gestión del Talento Humano

El diagnóstico institucional evidencia la necesidad de consolidar prácticas básicas de planeación, articulación y seguimiento de la gestión del talento humano, así como de fortalecer la integración del Plan Estratégico de Talento Humano con el MIPG y con los planes operativos institucionales.

Este se orienta a superar la dispersión de instrumentos de planeación, mejorar la trazabilidad de la información del empleo público y fortalecer la toma de decisiones basada en información institucional confiable.

Este eje procura consolidar un sistema básico, articulado y funcional de planeación y seguimiento del talento humano en la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

Líneas de Acción:





- Integración del PETH al ciclo de planeación institucional y al MIPG.
- Fortalecimiento de la gestión de información del empleo público (SIGEP u otros sistemas institucionales).
- Articulación entre PETH, PIC, Plan de Bienestar, Plan de SST y evaluación del desempeño laboral.
- Planeación progresiva del empleo público (vacantes y previsión del talento humano).
- Estandarización de procedimientos básicos de gestión del talento humano.

Resultados Esperados:

- Instrumentos de planeación del talento humano integrados y actualizados.
- Mejora en la consistencia y disponibilidad de la información institucional del empleo público.
- Mayor coherencia entre los planes estratégicos y los planes operativos.
- Fortalecimiento del seguimiento institucional por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

8.4. Eje 2. Desarrollo Progresivo de Capacidades Institucionales

El fortalecimiento de capacidades técnicas, funcionales y comportamentales constituye un factor determinante para mejorar el desempeño institucional y la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. Este eje se articula directamente con el Plan Institucional de Capacitación 2026 y con el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

El principal objetivo es fortalecer progresivamente las competencias laborales de los servidores públicos, priorizando aquellas asociadas a los procesos estratégicos y misionales del Distrito, así como la búsqueda de la formación del servidor público 4.0..

Líneas de Acción:

- Implementación focalizada del Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Formación en áreas críticas para la gestión pública territorial: planeación, contratación pública, atención al ciudadano, control interno, gestión documental, tecnologías de la información y enfoque diferencial.
- Fortalecimiento de capacidades de dirección y liderazgo en mandos medios.





- Articulación entre capacitación y evaluación del desempeño laboral.
- Promoción de la gestión del conocimiento institucional.

Resultados Esperados:

- Incremento progresivo en el nivel de competencias laborales del personal.
- Mayor alineación entre los procesos de formación y las necesidades institucionales.
- Mejora gradual en los indicadores de desempeño institucional asociados a la dimensión de talento humano.

8.5. Eje 3. Bienestar Laboral y Entornos de Trabajo Saludables

Las condiciones de bienestar laboral, clima organizacional y seguridad y salud en el trabajo inciden directamente en la estabilidad, productividad y desempeño del servidor público. Este eje se fundamenta en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 y en el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Promover condiciones sostenibles de bienestar laboral, prevención de riesgos y protección integral de la salud de los servidores públicos, se constituye en el principal de este eje.

Líneas de Acción:

- Ejecución articulada del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.
- Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Prevención y atención de riesgos psicosociales.
- Promoción de la convivencia laboral y prevención del acoso laboral.
- Fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

Resultados Esperados:

- Mejora gradual del clima organizacional.
- Reducción progresiva de factores de riesgo psicosocial.
- Mayor participación de los servidores públicos en los programas de bienestar.
- Consolidación de prácticas básicas de autocuidado y prevención.





8.6. Eje 4. Integridad, Mérito y Desempeño Institucional

El fortalecimiento de una cultura institucional basada en el mérito, la integridad y la evaluación objetiva del desempeño constituye un componente esencial de la gestión pública moderna y del MIPG.

El objetivo del Eje es fortalecer las prácticas institucionales asociadas al mérito, la ética pública y la evaluación del desempeño laboral.

Líneas de Acción:

- Fortalecimiento de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño laboral.
- Promoción y apropiación del Código de Integridad del Servicio Público.
- Articulación entre resultados del desempeño, capacitación y planes de mejora individual.
- Fortalecimiento de la transparencia en los procesos de administración del empleo público.
- Prevención de conductas contrarias a la función pública.

Resultados esperados:

- Mayor objetividad y oportunidad en la evaluación del desempeño laboral.
- Incremento en la apropiación de los valores institucionales.
- Mejora en la percepción interna de transparencia y legitimidad de los procesos de gestión del talento humano.

8.7. Eje 5. Talento Humano para El Territorio y La Inclusión

La condición de Distrito PETH exige el fortalecimiento de capacidades institucionales orientadas a la atención de poblaciones vulnerables, la gestión territorial y la implementación de políticas públicas con enfoque diferencial.

Este Eje primordialmente se dirige a Incorporar progresivamente el enfoque territorial y diferencial en la gestión del talento humano.

Líneas de Acción





- Formación en enfoque territorial, derechos humanos y atención diferencial.
- Fortalecimiento de capacidades en dependencias con alta interacción comunitaria.
- Promoción de la equidad de género y la inclusión en el ámbito laboral.
- Estabilidad institucional en áreas estratégicas para la gestión social y comunitaria.

Resultados Esperados:

- Servidores públicos con mayores capacidades para la gestión territorial.
- Mejora en la atención institucional a poblaciones vulnerables.
- Integración progresiva del enfoque diferencial en los procesos de talento humano.

8.8. Articulación de Los Ejes con el MIPG

Los ejes estratégicos del PETH 2026 se articulan principalmente con la Dimensión de Talento Humano del MIPG y, de manera transversal, con las dimensiones de Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados y Control Interno.

Esta articulación garantiza que las acciones definidas en el presente plan contribuyan de manera directa al mejoramiento de los resultados institucionales medidos a través del FURAG y al fortalecimiento del sistema de gestión pública distrital.

8.9. Criterios De Implementación de Los Ejes Estratégicos

La implementación de los ejes se realizará conforme a los siguientes criterios:

- Priorización Anual De Acciones Estratégicas.
- Articulación Con Los Planes Operativos Del Talento Humano.
- Asignación Clara De Responsabilidades Institucionales.
- Seguimiento Semestral Por Parte De La Secretaría General la Dirección de Capital Humano.
- Evaluación Anual En El Marco Del Comité Institucional De Gestión Y Desempeño.





9. Desarrollo de los Ejes Estratégicos

El presente capítulo concreta los ejes estratégicos del PETH 2026 en acciones programáticas ejecutables, con responsables definidos e indicadores verificables, en coherencia con el MIPG, el Plan de Desarrollo Distrital, el Plan Institucional de Capacitación 2026, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las acciones se formulan bajo criterios de gradualidad, priorización institucional, viabilidad administrativa y sostenibilidad.

9.1. Eje 1. Gobernanza y Planificación del Talento Humano

Objetivo del eje: Consolidar un sistema básico, articulado y funcional de planeación y seguimiento del talento humano.

Matriz programática – Eje 1

Tabla 4 Matriz programática – Eje 1

ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	INDICADOR	META 2026
Actualizar y formalizar el PETH 2026 como instrumento integrado al MIPG	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	PETH adoptado mediante acto administrativo	Plan adoptado
Articular el PETH con PIC, Bienestar y SST	Gestión del Talento Humano	Número de planes articulados formalmente	Planes articulados
Actualizar base institucional de información del empleo público en SIGEP	Gestión del Talento Humano	% de cargos actualizados en SIGEP	≥ 60 %
Diseñar lineamientos básicos de planeación anual de vacantes	Gestión del Talento Humano	Documento técnico elaborado	Documento
Implementar seguimiento semestral al PETH en el Comité MIPG	Secretaría General	Número de sesiones con seguimiento	3 sesiones





9.2. Eje 2. Desarrollo Progresivo de Capacidades Institucionales

Objetivo del eje: Fortalecer progresivamente las competencias laborales del personal.

Matriz programática – Eje 2

Tabla 5 Matriz programática – Eje 2

ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	INDICADOR	META 2026
Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2026	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	% de actividades ejecutadas del PIC	≥ 60 %
Priorizar formación en contratación pública, planeación y atención al ciudadano	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Número de servidores con satisfacción favorable	≥ 50%
Articular resultados de capacitación	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	% evaluaciones con satisfacción en la capacitación	≥ 50 %

9.3. Eje 3. Bienestar Laboral y Entornos de Trabajo Saludables

Objetivo del eje: Promover condiciones sostenibles de bienestar laboral y salud ocupacional.

Matriz programática – Eje 3

Tabla 6 Matriz programática – Eje 3

ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	INDICADOR	META 2026
Ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	% de actividades ejecutadas	≥ 60 %
Implementar actividades de prevención del riesgo psicosocial	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Número de actividades realizadas	≥ 2
Fortalecer funcionamiento del COPASST y Comité de	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Número de sesiones	≥ 6





ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	INDICADOR	META 2026
Convivencia	Humano	realizadas	
Ejecutar el Plan Anual de SST	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	% de actividades ejecutadas	≥ 60%
Realizar al menos una medición básica de clima laboral	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Medición realizada	1 medición cada 2 años

9.4. Eje 4. Integridad, Mérito Y Desempeño Institucional

Objetivo del eje: Fortalecer prácticas asociadas al mérito, ética pública y evaluación objetiva del desempeño.

Matriz programática – Eje 4

Tabla 7 Matriz programática – Eje 4

Acción estratégica	Responsable principal	Indicador	Meta 2026
Socializar el Código de Integridad	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Número de jornadas realizadas	≥ 2
Garantizar aplicación oportuna de evaluación del desempeño	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	% evaluaciones realizadas en plazo	≥ 70 %
Divulgar lineamientos de mérito y carrera administrativa	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Documento divulgado	1
Incluir variables de integridad en capacitación	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Número de acciones formativas	≥ 2

9.5. Eje 5. Talento Humano Para El Territorio y La Inclusión

Objetivo del eje: Incorporar progresivamente el enfoque territorial y diferencial en la gestión del talento humano.





Matriz programática – Eje 5

Tabla 8 Matriz programática – Eje 5

Acción estratégica	Responsable principal	Indicador	Meta 2026
Capacitar en enfoque territorial y PDET	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Número de servidores con satisfacción positiva en capacitación PDET	≥ 60
Capacitar en enfoque diferencial y derechos humanos	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Número de capacitaciones dirigidas en derechos humanos	≥ 2
Sensibilización en equidad de género e inclusión	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Jornadas realizadas	≥ 2

10. Responsabilidades para El Seguimiento de Indicadores

- Secretaría General: Orientación estratégica y reporte institucional.
- Dirección de Capital Humano: Consolidación técnica de indicadores.
- Oficina de Planeación: Integración con sistema institucional.
- Control Interno: Verificación y seguimiento independiente.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Análisis y toma de decisiones.

11. Uso de los Resultados del Sistema de Indicadores

Los resultados del sistema de indicadores se utilizarán para:

- Seguimiento Semestral Del PETH
- Ajustes A Los Planes Operativos
- Reporte Anual MIPG–FURAG
- Formulación De Planes De Mejora Institucional
- Insumo Para La Planeación Del PETH De La Siguiente Vigencia

12. Matriz Básica de Riesgos del PETH 2026





A continuación, se presenta una matriz orientativa de los principales riesgos identificados para la implementación del PETH:

Matriz de riesgos

Tabla 9 Matriz de riesgos

RIESGO IDENTIFICADO	TIPO	PROBABI LIDAD	IMPACTO	NIVEL	MEDIDAS DE TRATAMIENTO	RESPONSABLE
Baja articulación entre PETH y planes operativos	Estratégico	Media	Alta	Alto	Formalizar mecanismos de coordinación y seguimiento en MIPG	Secretaría General
Retrasos en ejecución del PIC	Operativo	Media	Media	Medio	Seguimiento trimestral y priorización de actividades críticas	Gestión Humana
Información incompleta en SIGEP	Información	Alta	Media	Alto	Jornadas periódicas de actualización y control	Gestión Humana
Incumplimiento de cronogramas del plan de bienestar	Operativo	Media	Media	Medio	Ajuste semestral de programación	Gestión Humana
Baja participación en actividades de capacitación	Operativo	Media	Media	Medio	Estrategias de divulgación interna	Gestión Humana
Debilidades en aplicación de evaluación del desempeño	Normativo	Media	Alta	Alto	Capacitación a evaluadores y seguimiento anual	Gestión Humana
Cambios normativos relevantes	Normativo	Baja	Media	Bajo	Monitoreo permanente de normativa	Jurídica
Baja apropiación institucional del PETH	Estratégico	Media	Media	Medio	Estrategia de divulgación	Gestión Humana
Debilidad en seguimiento institucional	Operativo	Media	Alta	Alto	Inclusión obligatoria en agenda MIPG	Secretaría General





12.1. Integración con el Sistema de Control Interno

La gestión de riesgos del PETH se integrará al Sistema de Control Interno institucional mediante:

- Incorporación de los riesgos del PETH en el mapa institucional de riesgos
- Seguimiento periódico por parte de la Oficina de Control Interno
- Verificación de la efectividad de los controles definidos
- Reporte de hallazgos y recomendaciones a la alta dirección

12.2. Responsabilidades en la Gestión de Riesgos

- Secretaría General: orientación estratégica y toma de decisiones.
- Dirección de Capital Humano: identificación, actualización y monitoreo de riesgos.
- Oficina de Planeación: integración con planeación institucional.
- Oficina de Control Interno: evaluación independiente y recomendaciones.
- Dependencias ejecutoras: aplicación de controles operativos.

12.3. Seguimiento y Actualización de la Matriz de Riesgos

La matriz de riesgos se debe:

- Revisar semestralmente
- Actualizar cuando se presenten cambios significativos en el entorno normativo o Institucional
- Integrar al proceso anual de evaluación del PETH,
- Utilizar como insumo para los planes de mejoramiento institucional
- Utilizar como insumo para los planes de mejoramiento institucional

13. Estrategia de Divulgación y Apropiación Institucional del PETH 2026

La divulgación y apropiación institucional del Plan Estratégico de Dirección de Capital Humano – PETH 2026 constituye un componente esencial para garantizar su correcta implementación, sostenibilidad y efectividad. Un plan estratégico sin conocimiento, comprensión y compromiso por parte de los servidores públicos pierde su capacidad de generar cambios reales en la gestión institucional.





Este capítulo define las acciones orientadas a asegurar que el PETH sea conocido, comprendido y aplicado de manera progresiva por los diferentes niveles de la organización.

13.1. Objetivo de la Estrategia de Divulgación y Apropiación

Promover el conocimiento, comprensión y compromiso institucional frente al contenido, objetivos, ejes estratégicos y acciones del PETH 2026, con el fin de facilitar su implementación efectiva y fortalecer la corresponsabilidad de los servidores públicos en la gestión del Gestión Humana.

13.2. Públicos Objetivo

La estrategia se dirige a los siguientes grupos:

- Alta dirección del Distrito.
- Directivos y jefes de dependencia.
- Servidores públicos de todos los niveles.
- Equipos responsables de planes operativos (capacitación, bienestar, SST).
- Instancias del MIPG y control interno.

13.3. Canales Institucionales de Divulgación

La divulgación del PETH 2026 se realizará prioritariamente a través de los siguientes canales:

- Publicación del PETH en el sitio web institucional;
- Circular interna de adopción y divulgación del plan;
- Correo electrónico institucional;
- Socialización en reuniones de directivos y jefes de dependencia;
- Espacios del Comité Institucional de Gestión y Desempeño;
- Carteleras físicas o digitales, según disponibilidad institucional.

13.4. Acciones de Divulgación y Apropiación

Matriz básica de acciones





Tabla 10 Matriz básica de acciones

ACCIÓN	RESPONSABLE	MEDIO	PERIODICIDAD
Publicación oficial del PETH	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Web institucional	Una vez
Circular interna de divulgación	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Correo institucional	Una vez
Jornada de socialización a directivos	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Reunión institucional	Una vez
Socialización básica a servidores	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Reuniones virtuales o presenciales	Dos jornadas
Inclusión del PETH en inducción y reinducción	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Programas institucionales	Permanente
Presentación en Comité MIPG	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Sesión ordinaria	Semestral

13.5. Indicadores de Divulgación y Apropiación

La estrategia contará con indicadores básicos, tales como:

- PETH publicado en medios institucionales (sí/no).
- Número de jornadas de socialización realizadas.
- Porcentaje de dependencias con conocimiento formal del plan.
- Inclusión del PETH en programas de inducción y reinducción.

14. Vigencia y Disposiciones Finales





El Plan Estratégico de Gestión Humana – PETH 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta tendrá vigencia de un año que se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

Sin perjuicio de lo anterior, las acciones de carácter estructural, los lineamientos estratégicos y los mecanismos institucionales definidos en el presente plan podrán servir como base para la formulación de los planes estratégicos de Gestión Humana de vigencias posteriores, en aplicación del principio de continuidad de la gestión pública.

15. Conclusión General

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 (PETH 2026) de la Alcaldía Distrital de Santa Marta es una hoja de ruta integral para fortalecer la gestión del talento humano como eje transversal de la administración pública. Reconoce a los servidores como el centro de la creación de valor y garantiza que las políticas y acciones estén alineadas con el MIPG y los lineamientos del DAFP, promoviendo eficiencia, transparencia, inclusión y bienestar.

El plan articula de manera progresiva los subsistemas de empleo público, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño, integridad y gestión de la información, asegurando mejoras verificables en el clima organizacional y en la calidad del servicio al ciudadano. Su enfoque territorial y diferencial, acorde con la condición de Distrito PDET, refuerza la pertinencia de la gestión pública en contextos sociales diversos.

La implementación del PETH 2026 se sustenta en principios de mérito, integridad y sostenibilidad, apoyada en indicadores claros y una estrategia de riesgos y divulgación que garantizan su continuidad. En síntesis, este plan es un compromiso institucional con la modernización administrativa y la dignificación del trabajo público, orientado a consolidar capacidades, asegurar la continuidad del servicio y fortalecer el valor público para la ciudadanía samaria.





ALCALDÍA DE SANTA MARTA

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

Secretaría General

Dirección de Capital Humano

WWW.SANTAMARTA.GOV.CO



SECRETARÍA GENERAL

Calle 14 No. 2 - 49, Palacio Municipal
direccion.capitalhumano@santamarta.gov.co
(605) 4209600 Ext. 1206