



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026

www.epacartagena.gov.co

Cartagena, Colombia.

1. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas entre sus objetivos principales están, consolidar una planeación estratégica que opere a través de un proceso sistemático, en virtud de alcanzar las metas establecidas por la entidad en el plan de acción 2024-2027, consignadas en los planes del área de talento humano.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano tiene como propósito establecer la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano del Establecimiento Publico Ambiental-EPA CARTAGENA, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En referencia a lo anterior el EPA CARTAGENA, ha optado por elaborar el Plan Estratégico de Talento Gestión del Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el Bienestar de sus funcionarios durante su ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El Establecimiento Publico Ambiental- EPA CARTAGENA, mediante una adecuada planeación del talento humano, determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos, así como la atención a las exigencias que demanda el normal funcionamiento de la entidad de conformidad con la estructura organizacional establecida para la ejecución de los planes, programas, políticas y proyectos enfocados en el cumplimiento de la misión institucional.

El presente plan Estratégico consta del activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados: el **Talento Humano**, el cual está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para dar respuesta a las demandas de los ciudadanos.

Este Plan Estratégico de talento humano, vincula:

- Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

y otras acciones que constituyen un panorama sólido y amplio para el buen funcionamiento de la entidad y el fortalecimiento institucional de los procesos administrativos.



@epactg
@EPACartagena
@epacartagenaoficial
@epa.cartagena

En el siguiente apartado, se establece la relación normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del grupo de gestión humana.

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO EN RELACIÓN
Decreto 1661 de 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	Talento Humano
Ley 100 de 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 de 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras	Talento Humano



ESTABLECIMIENTO
AMBIENTAL

disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).

@epactg

@EPACartagena

@epacartagenaoficial

@epa.cartagena

Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N°894 del 11 de noviembre de 2011	Talento Humano

	en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación Programa Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación– PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	- Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación- Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de	Se expide el Código Nacional de	Vinculación



ESTABLECIMIENTO
POLICIA Y CONVIVENCIA
AMBIENTAL

@epactg

@EPACartagena

@epacartagenaoficial

@epa.cartagena

julio de 2016	Policia y Convivencia	
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de EPA inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.



@epactg
@EPACartagena
@epacartagenaoficial
@epa.cartagena

3. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Realizar actividades de capacitación, inducción y reinducción, con el fin de fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios adscritos al EPA CARTAGENA.
- Generar espacios de integración y cohesión, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios, con el fin de mejorar las condiciones y calidad de vida laboral de los mismos, así como las actividades de preparación para retiro por pensión.
- Prever y controlar riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los funcionarios de EPA CARTAGENA.

4. INFORMACIÓN NECESARIA PARA ELABORACIÓN DEL PETH 2026

5.1. Caracterización De Los Empleados.

No	Denominación	Número de empleados	Código	Grado
1	Director General	1	050	61
2	Secretaria General	1	068	55
3	Subdirector Administrativo y Financiero	1	068	55
4	Subdirector Técnico de Desarrollo Sostenible	1	068	55
5	Subdirector de Investigación y Educación Ambiental	1	068	55
6	Jefe Oficina Asesora de Planeación	1	115	55
7	Jefe Oficina Asesora de Control Interno	1	115	55
8	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	55
9	Tesorero General	1	201	45
10	Profesional Especializado	6	222	41
11	Profesional Universitario	5	219	33



@epactg

12	Técnico Administrativo	1	367	21
13	Técnico Operativo	3	314	21
14	Secretario Ejecutivo	2	425	23

TIPO DE VINCULACIÓN	NUMERO DE EMPLEADOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	8
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	1
PROVISIONAL	16
PERIO FIJO	1

5.2. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del último autodiagnóstico realizado a las rutas de creación de valor de MIPG en la dimensión de Talento humano, en el año 2026, se genera la siguiente matriz:

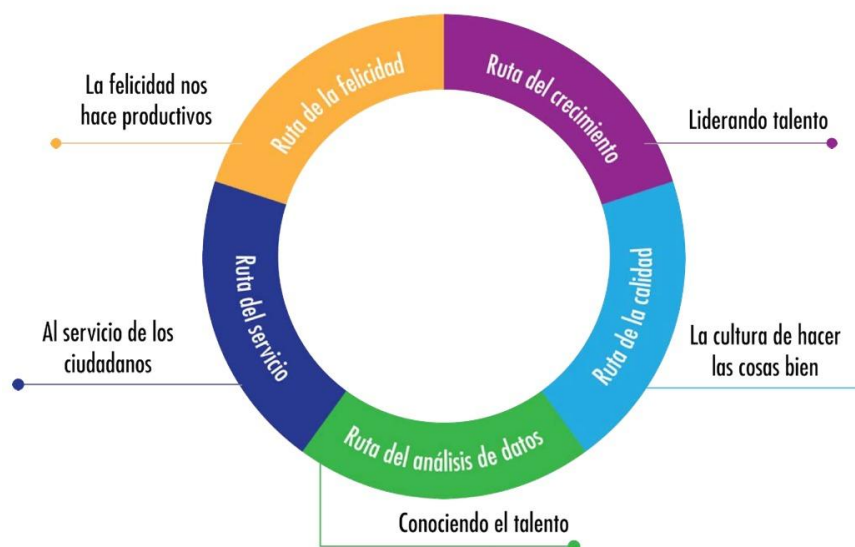
MATRIZ GETH			
RUTA DE CREACION DE VALOR		PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
RUTA DE LA	Entorno físico	89	92



ESTABLECIMIENTO
MANEJO DEL
AMBIENTAL

@epactg
@EPACartagena
@epacartagenaoficial
@epa.cartagena

FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos)	Equilibrio de vida	91	
	Salario emocional	92	
	Innovación con pasión	95	
RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)	Liderando talento	89	94
	Cultura de liderazgo	91	
	Liderazgo en valores	92	
	Servidores que saben lo que hacen	95	
RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)	Cultura basada en el servicio	83	90
	Cultura basada en el logro y generación de bienestar	83	
RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)	Hacer siempre las cosas bien	83	93
	Cultura de la calidad y la integridad	83	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS (Conociendo el talento)	Entendiendo persona a través del uso de datos	96	96



RUTA DE LA FELICIDAD

Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reintroducción.

RUTA DEL CRECIMIENTO



ESTABLECIMIENTO
PÚBLICO
AMBIENTAL
CARTAGENA

@epactg
@EPACartagena
@epacartagenaoficial
@epacartagena

Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

RUTA DEL SERVICIO AL CIUDADANO

Hacer las cosas bien es el objetivo, por tanto, implementar el cambio cultural debe ser un objetivo permanente, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos, de manera que las personas de atención al ciudadano implementen mecanismos para siempre buscar la satisfacción de los ciudadanos, no apartando la convicción que la cultura debe centrarse en valores.

Es de anotar que los ejes de bienestar a incluir en esta ruta para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes son los siguientes: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

RUTA DE LA CALIDAD

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

RUTA DEL ANALISIS DE DATOS




ESTABLECIMIENTO
PÚBLICO
AMBIENTAL
CARTAGENA

@epactg
@EPACartagena
@epacartagenaoficial
@epacartagena

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES		
RUTA DE LA FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos)	ENTORNO FISICO	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Conforme a la norma Legal vigente	SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Realizar inspección física a la Entidad y ergonómica a los servidores.	SGSST	
		Programar y ejecutar simulacros según los riesgos existente en la entidad	SGSST	
		Ejecutar Plan de continuidad en el negocio correspondiente al área de Talento Humano.	BIENESTAR	
		Aplicar capacitación y/o Actividad en Gestión Ambiental	PLAN DE CAPACITACIONES/ PLAN DE BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
	EQUILIBRIO DE VIDA	Promover en la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016.	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA

 <div> <div>ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL</div> <div> <div> <div>@epaCartagena</div> <div>@epacartagenaoficial</div> <div>@epa.cartagena</div> </div> </div> </div>		Actualizar Plan Anual de Vacantes		
	SALARIO EMOCIONAL	Promover ejercicios de Pausas Activas	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
		Identificar y caracterizar los funcionarios con alteraciones en los exámenes médicos ocupacionales.	BIENESTAR/SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Generar estrategias de reconocimiento de incentivos para los funcionarios		
		Fomentar actividades de salud y recreativas con el apoyo de la Caja de compensación Familiar y la ARL	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
	INNOVACION CON PASIÓN	Gestionar capacitación en temas de Innovación.	BIENESTAR/SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven	PLAN DE CAPACITACION	PERSONAL DE PLANTA
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitaciones	PLAN DE CAPACITACION	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)	CULTURA DE LIDERAZGO	Implementar sistema de Evaluación del Desempeño establecidos por Función publica	PLAN DE CAPACITACION	PERSONAL DE PLANTA
		Diseñar e implementar estrategias de inducción para los servidores públicos que se vinculen en la entidad.	EDL	
	LIDERANDO TALENTO	Diseñar estrategias de reinducción dirigida al personal de la entidad, según el requerimiento y la norma.	PLAN DE CAPACITACION	
		Realizar encuestas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.		



ESTABLECIMIENTO
PÚBLICO
AMBIENTAL

@epactg
@EPACartagena
@epacartagenaoficial
@epa.cartagena

		Promover actividades relacionada con la apropiación del código de integridad	BIENESTAR	
	LIDERAZGO EN VALORES	Coordinar actividades para Personal de Planta	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Implementar capacitaciones en temas de: Herramientas ofimáticas, Gestión Documental, Atención al ciudadano.	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	PLAN DE CAPACITACION	
RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Realizar la rendición de cuentas en las fechas establecidas por normatividad	TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
	CULTURA BASADA EN EL LOGRO Y GENERACION DE BIENESTAR	Implementar el Plan de incentivos institucionales	TALENTO HUMANO	
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme a las necesidades de la entidad.	TALENTO HUMANO	
RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)	HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	Promover la conformación de la Comisión de Personal.	TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
		Elaborar y realizar seguimiento al plan de acción del código de integridad		
	CULTURA DE LA CALIDAD Y LA INTEGRIDAD	Realizar caracterización y establecer lineamientos puntuales en el proceso de Talento Humano	COMITÉ	PERSONAL DE PLANTA
		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo concerniente de Talento Humano	SIGEP	



ESTABLECIMIENTO
PÚBLICO
AMBIENTAL

**RUTA DEL
ANÁLISIS DE
DATOS**
(Conociendo el
talento)

**ENTENDIENDO
PERSONA A
TRAVÉS DEL USO
DE DATOS**

Administrar la información relacionada con la historia
laboral de cada servidor

@epactg
@EPACartagena
@epacartagenaoficial
@epa.cartagena

**SIGEP/ TALENTO
HUMANO**

**PERSONAL DE
PLANTA**

7. POLITICA DE TALENTO HUMANO

Garantizar una gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, basada en liderazgo, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos Institucionales, y mantener elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso del talento humano vinculado al Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, articulando los intereses individuales e institucionales.

7.1. ACCIONES ESTRATÉGICAS PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

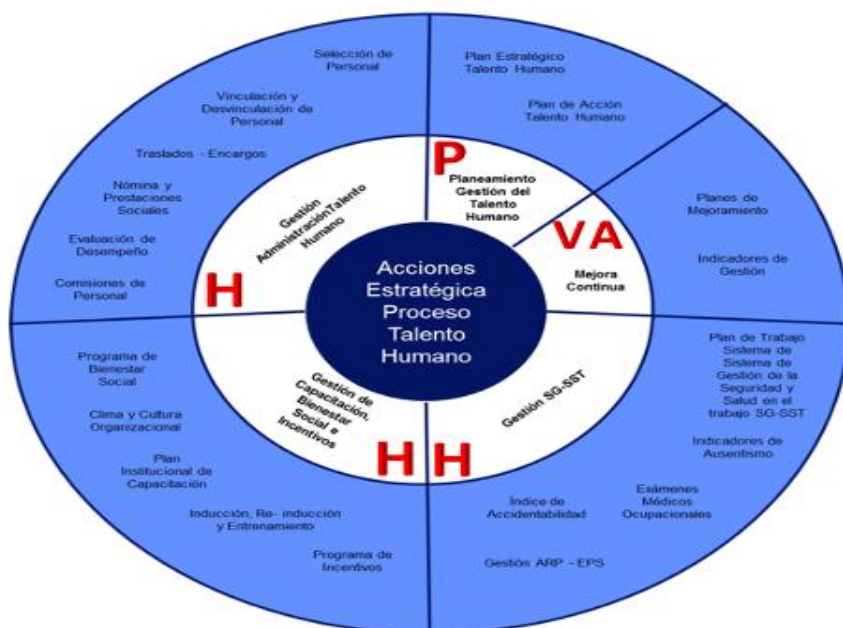


Figura1. Acciones Estratégicas Subgerencia Administrativa y Financiera

7.2. ESTRATEGIAS

Las estrategias de la gestión de talento humano están articuladas con el Plan de Desarrollo Departamental y con los lineamientos estratégicos del Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, de tal suerte que se articulan para:

- **Diagnosticar** la Gestión Estratégica del Talento Humano “**GETH**” para identificar las fortalezas y aspectos a mejorar del proceso.

- **Generar y analizar información estadística** y de desempeño de los servidores públicos que permita la toma de decisiones asertivas.
- **Alinear la gestión estratégica del talento humano “GETH”** con los objetivos fundamentales de la entidad.
- **Promover el buen clima organizacional** y el sentido de pertenencia con la Entidad a través de la construcción de planes y programas de bienestar e incentivos, que estimulen el interés por el trabajo.
- **Fortalecer las habilidades y competencias**, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- **Caracterizar a los servidores** de la entidad y a los empleos de la planta da cargos.
- Asegurar la **trazabilidad de las historias laborales** con el fin de contar con información oportuna en el proceso de talento humano y gestionar de manera eficiente los requerimientos del proceso.
- Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- **Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes** de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.
- Fortalecer las competencias de los servidores a través del **entrenamiento y capacitación**, con el fin de realizar de manera eficiente el quehacer institucional.
- Implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento del **principio del mérito**, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad.
- Proveer de manera oportuna las **vacantes mediante proceso meritocrático** para atender las funciones misionales y de apoyo de la entidad.
- Definir acciones relacionadas con la **capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo**, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público.
- Evaluar las **causas de la deserción del empleo público** para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado.
- Garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor o trabajador que se retira **permanezca en la entidad y no se pierda con su salida**.
- Establecer **actividades de bienestar** mediante espacios que conlleven a un mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Garantizar el compromiso y eficacia de las actuaciones de los servidores públicos del EPA CARTAGENA, mediante un **sistema de estímulos y reconocimientos** que premien sus labores.
- Aplicar la **política de seguridad y salud en el trabajo**.

- Garantizar el **pago oportuno de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social** en salud, ARL y pensión de los servidores de la entidad.
- Formular **planes o actividades de estímulos para los servidores** de la entidad, para promover su compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia con la entidad y con el estado.

8. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La gestión estratégica del talento humano reviste una importancia fundamental para el mejoramiento continuo del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena, la satisfacción de sus empleados, la productividad, el bienestar y satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas.

El proceso de Gestión de Talento Humano tiene la responsabilidad de liderar los procesos que permitan la creación de *valor público* a través de acciones que produzcan un adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos. Para apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para emprender las acciones pertinentes, de allí la importancia de la Gestión Estratégica del Talento Humano “GETH”.

9. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se debe contar con una información veraz, oportuna y actualizada para que este plan tenga información confiable que permita incrementar la productividad de los funcionarios. Se requiere contar con la normatividad actualizada, caracterización de servidores y caracterización de empleos.

10. CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. Es por ello que el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena cuenta con la información relacionada a la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores, establecida en una caracterización de los empleados.

11. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

Es así, que se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes y previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar e Incentivos.

- Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.
- Gestión de la Evaluación de Desempeño.
- Gestión del Código de Integridad.

12. SEGUIMIENTO.

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

13. PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCIÓN.

Las personas son parte fundamental de cualquier organización y con ellas se cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta todas las acciones y actividades que conlleven a cumplir con la misión, metas y objetivos planteados por la Entidad. Conscientes de esto, el Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, entiende que el fortalecimiento de las competencias del talento humano da como resultado un aporte motivacional y actitudinal que inciden en el desempeño y desarrollo de la productividad laboral, fundamental para el logro de nuestras líneas estratégicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que, la formación se entiende como un proceso de enseñanza activo, relacionada directamente con el desempeño del puesto de trabajo y que pretende originar modificaciones de diferente clase, desde cambios de conocimientos a cambios de habilidades, comportamientos o actitudes, es por esto que se reitera la necesidad de garantizar que los servidores reciban desde su ingreso un proceso de inducción que les permita desempeñar sus funciones, comprendiendo desde el inicio el aporte a la estrategia y a los procesos que la entidad desarrolla para el cumplimiento de su misionalidad y generar el sentido de pertenencia e integración del servidor público a su día a día de trabajo en forma agradable y efectiva respondiendo a la satisfacción de las necesidades tanto individuales como organizacionales dentro de su contexto laboral.

Como consecuencia de lo anterior, la entidad dará cumplimiento al programa de inducción y reinducción **cada 2 años** o cada vez que ingrese un funcionario a la institución, el cual se formulará a través de la Subdirección Administrativa y Financiera de la entidad a efectos de aplicación.

14. PLANES Y PROGRAMAS 2026

14.1. PLAN DE CAPACITACIONES INSTITUCIONAL

OBJETIVOS

4.1. Objetivo General.

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la encuesta aplicada en el mes de enero de 2026, Promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad.

4.2. Objetivos específicos.

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estrategias la política de capacitación para la planeación del Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Desarrollar con equidad, las capacidades y eficiencia del Recurso Humano.
- Reforzar la labor institucional del Establecimiento al momento de asumir las competencias ambientales, a partir del fortalecimiento de la capacidad operativa de los empleados de EPA-Cartagena.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- Consolidar alianzas estratégicas que permitan la ejecución de los cursos, talleres y seminarios de capacitación de manera costo eficiente.

MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- **Decreto No. 682 de abril 16 /2001** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Ley 909 de septiembre 23/ 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 1227 de abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – ley 1567 de 1998.
- **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2026

A partir del sondeo realizado a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, se realizó un acercamiento a las necesidades, expectativas e intereses trazadas a través de las consideraciones planteadas en el marco de la encuesta por los funcionarios del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena.

De esta manera los temas con mayor ponderación serán extensivos bajo la modalidad de cursos virtuales y/o presenciales, cursos intensivos de 2 a 4 horas o más teniendo en cuenta las ofertas presentadas o consolidadas por la entidad.

Capacitaciones relacionadas con el Core del negocio. Temas ambientales, estratégicos y financieros.

- Capacitaciones en habilidades personales y/o profesionales. Competencias y Capacidades.
- Capacitaciones en Habilidades Blandas, cultura, valores.
- Ejes estratégicos estipulados por Función Pública.

Finalmente, se pudo evidenciar que los resultados que se encuentran propuestos en el cronograma adoptado para implementar en la vigencia 2026.

MATRIZ DE PLAN DE CAPACITACIONES DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2026

N°	TEMAS DE CAPACITACION
EJE 1- PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	
1	CONSTRUCCION DE PAZ
2	EVALUACION DE POLITICAS PUBLICAS
3	RESOLUCION/MITAGACIÓN DE CONFLICTOS
EJE 2- TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	
4	CAMBIO CLIMATICO Y DESAFIOS DESDE LA CIUDADANÍA
5	SERVICIO AL CIUDADANO
6	PARTICIPACIÓN CIUDADANA
EJE 3- MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD	

7	LIDERAZGO FEMENINO
8	PENSAMIENTO CRÍTICO Y ESTRATEGICO
EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	
9	DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES
10	GOBIERNO DIGITAL
11	TELETRABAJO
12	SEGURIDAD DÍGITAL Y DE LA INFORMACIÓN
13	TRABAJO EN EQUIPO
EJE 5- PROBIDAD, ETICA E INTEGRIDAD DE LO PÚBLICO	
14	IDENTIDAD NACIONAL Y DEL SERVICIO PUBLICO
15	PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
16	MODELO DE GESTIÓN Y PRESUPUESTO ORIENTADO A RESULTADOS
EJE 6- HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
17	GESTIÓN DOCUMENTAL
18	APRENDIZAJE CONTINUO
19	POWER BI
20	USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL
21	EXCEL INTERMEDIO /AVANZADO
22	ARGIS
23	CONTRATACION ESTATAL
24	MIPG
25	PROCESO SANCIONATORIO AMBIENTAL

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2026

PLAN DE CAPACITACION 2026														
N°	NIVEL DE FORMACIO	TEMAS DE CAPACITACION	EJECUCION											
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	CURSO VIRTUAL/	CONSTRUCCION DE PAZ												
2	CURSO VIRTUAL/	EVALUACION DE POLITICAS PUBLICAS												
3	CURSO VIRTUAL/	RESOLUCION/MITIGACIÓN DE CONFLICTOS												
4	CURSO VIRTUAL/	CAMBIO CLIMATICO Y DESAFIOS DESDE LA CIUDADANÍA												
5	CURSO VIRTUAL/	SERVICIO AL CIUDADANO												
6	CURSO VIRTUAL/	PARTICIPACIÓN CIUDADANA												
7	CURSO VIRTUAL/	LIDERAZGO FEMENINO												
8	CURSO VIRTUAL/	PENSAMIENTO CRÍTICO Y ESTRATEGICO												
9	CURSO VIRTUAL/	DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES												
10	CURSO VIRTUAL/	GOBIERNO DIGITAL												
12	CURSO VIRTUAL/	TELETRABAJO												
13	CURSO VIRTUAL/	SEGURIDAD DÍGITAL Y DE LA INFORMACIÓN												
13	CURSO VIRTUAL/	TRABAJO EN EQUIPO												
14	CURSO VIRTUAL/	IDENTIDAD NACIONAL Y DEL SERVICIO PUBLICO												
15	CURSO VIRTUAL/	PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA												
16	CURSO VIRTUAL/	MODELO DE GESTIÓN Y PRESUPUESTO ORIENTADO A RESULTADOS												
17	CURSO VIRTUAL/	GESTIÓN DOCUMENTAL												
18	CURSO VIRTUAL/	APRENDIZAJE CONTINUO												
19	CURSO VIRTUAL/	POWER BI												
20	CURSO VIRTUAL/	USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL												
21	CURSO VIRTUAL/	EXCEL INTERMEDIO /AVANZADO												
22	CURSO VIRTUAL/	ARGIS												
23	CURSO VIRTUAL/	CONTRATACION ESTATAL												
24	CURSO VIRTUAL/	MIPG												
25	CURSO VIRTUAL/	PROCESO SANCIONATORIO AMBIENTAL												

	EJE 1- PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS
	EJE 2- TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE
	EJE 3- MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD
	EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA
	EJE 5- PROBIIDAD, ETICA E INTEGRIDAD DE LO PÚBLICO
	EJE 6- HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Imagen1.: Se proyecta plan de Capacitación para ejecución durante el 2026. Cabe anotar, que la priorización de los temas de capacitación puede cambiar de acuerdo a las necesidades y/o requerimientos organizacionales.

PRESUPUESTO

El reconocimiento de estos beneficios se encuentra incluido en el presupuesto aprobado para la vigencia 2026; cuyo valor es de **CERO PESOS M/CTE (\$0)**, suma que se estableció en la mesa de concertación con los empleados.

El presente presupuesto podrá ser modificado por solicitud de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para efectos de fortalecer el rubro estipulado.

📍 Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial

☎ (057) 605 6421 316

🌐 www.epacartagena.gov.co

✉ atencionalciudadano@epacartagena.gov.co

Además, cabe resaltar que, se gestionará con los distintos aliados en capacitación, tales como SENA, ESAP, Caja de compensación, Escuela de Gobierno, Alianzas con Universidades, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Escuela Taller Distrital, ARL, entre otros, dado a los acuerdos impartidos por la mesa de concertación.

14.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2026.

OBJETIVO

Objetivo general.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca 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, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

1.1. Objetivos específicos

- Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad.
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998, por medio del cual se establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para empleados del estado.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 65, por medio del cual se establece los planes de capacitación de las entidades públicas.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 69, por medio del cual se establece que las entidades deben organizar el programa de estímulos.
- Ley 100 de 1993, Sistema De Seguridad Social Integral.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

ACTIVIDADES A EJECUTAR

2.1. **CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS:** Se realizarán las siguientes actividades:

1. Se enviará a través de los canales de comunicación de la entidad una tarjeta de felicitación al empleado de la planta de personal del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena el día de su cumpleaños, en caso de que la fecha sea un día no laboral, se enviará el día hábil siguiente.
2. Se otorgará como incentivo no pecuniario basado en salario emocional: Descanso remunerado de un (1) día para el funcionario de planta correspondiente a la fecha de su cumpleaños o por definir por el funcionario, con la condición de que debe ser solicitado y disfrutado en el mes corriente del cumpleaños.

2.2. **DÍA DE LA FAMILIA:** En el marco de la Ley 1857 de 2017, el EPA CARTAGENA, gestionará una jornada semestral en la que sus funcionarios puedan compartir con su familia en un espacio especial, por tanto, previa concertación se establecerá un día por semestre para destinación de compartir y esparcimiento familiar.

2.3. **PERMISO POR NUPCIAS:**

El Establecimiento Público Ambiental – EPA CARTAGENA, otorgará como regalo de bodas a aquellos funcionarios que contraigan nupcias, siete días hábiles de permiso remunerado, para dar inicio a la nueva etapa civil.

2.4. **INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA**

Como medio de transporte para llegar al trabajo, como estrategia interna para contribuir con el medio ambiente.

Como incentivo se otorgará un día laboral remunerado por cada 30 veces que un Servidor Público certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

2.5. **INTEGRACIÓN DE FUNCIONARIOS – FIESTA FIN DE AÑO**

Se realizará una actividad anual donde se convoquen a todos los Servidores Públicos vinculados al Establecimiento Público Ambiental – EPA CARTAGENA, con el fin de desarrollar relaciones entre las áreas y así buscar una mejora en el clima laboral.

2.6. **APOYO PARA GASTOS DE EDUCACIÓN FORMAL Ó APOYO MEDICINA PREPAGADA:**

1. Apoyo para gastos de educación formal para funcionarios y/o hijos no mayores de 25 años, que estén adelantando estudios escolares, técnicos, tecnólogos, pregrados y postgrados por el monto de dos puntos nueve (3,0) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigente

CONDICIONES:

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Establecimiento Publico Ambiental EPA -CARTAGENA.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año del requerimiento.
- El programa de estudio escogido esté aprobado por el ICFES, Ministerio de Educación o Secretaria de Educación, según el caso.
- Tener documento de admisión de la institución escolar, superior o prematricula.
- Se perderá el beneficio si el hijo del funcionario reprueba el año escolar o el semestre, recuperando el beneficio una vez supere satisfactoriamente el año escolar o el semestre perdido.
- Se otorgará un auxilio educativo por familia.
- Se otorgarán estos incentivos una vez al año, siempre que se cumplan los criterios anteriores a este.
- Se requiere el concepto de la subdirección Administrativa y Financiera para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.

Se establece como incentivo alternativo la posibilidad de acceder apoyos para medicina prepagada por el mismo monto aprobado para apoyo educativo. Este incentivo solo podrá ser otorgado aquellos funcionarios que no hubieren sido favorecidos por el apoyo de gastos de educación formal.

2.7. ESTÍMULO DE PERMANENCIA LABORAL:

El reconocimiento del Quinquenio buscar favorecer la permanencia laboral de los servidores que apliquen para el 2026 y que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 o más años en servicio en la entidad, se establece 1 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes respectivamente el tiempo cumplido.

3. PROPUESTA DE INCENTIVOS DE BIENESTAR:

- ✓ **Día de la familia:** Los funcionarios solicitan que se revise la posibilidad de celebración de uno de los días contemplados como de la familia, en desarrollo de actividades de integración y recreativas, que incluyan la interacción con miembros de la familia de estos, pudiendo ser hijos, pareja o padres.
- ✓ **Día servidor público.** Conmemoración del día del funcionario, proponiendo que sea un evento en apoyo de la caja de compensación familiar de la entidad.
- ✓ **Permiso remunerado por día de cumpleaños del funcionario:** Si bien en la actualidad se encuentra contemplado el disfrute en el día del cumpleaños o el siguiente hábil cuando sea dominical o festivo, se propone que sea extensivo su disfrute durante el mes de nacimiento del funcionario, en atención a las labores en la entidad u organización personal de este, ello con la finalidad de no perder tal beneficio.
- ✓ **Celebración de cumpleaños semestral de los funcionarios:** Se propone realizar celebraciones semestrales de cumpleaños de los funcionarios, la cual incluya torta y compartir, y que permita la interacción e integración entre la planta de personal de la entidad.
- ✓ Mantener el beneficio de Auxilio de Medicina Prepagada y Educación Formal en 3 SMLV.
- ✓ Establecer el beneficio de Auxilio de Odontología en 2.2 SMLV
- ✓ Establecer el beneficio de Auxilio de lentes y monturas en 2.5 SMLV
- ✓ Auxilio mortuario si no se gasta se redistribuya a final de año el monto
- ✓ Medio día de permiso de cumpleaños de familiar dentro del primer grado de consanguinidad y/o afinidad
- ✓ Estimulo de permanencia laboral reconocimiento de quinquenio equivalente a 1SMLV por cada quinquenio.
- ✓ Días compensados para semana de receso escolar (octubre), semana santa y fiestas de noviembre.

- ✓ Por hacinamiento de puestos de trabajo constante y nivel de ruido adoptar la modalidad de teletrabajo (2 días a la semana) y control de aforo para los contratistas.
- ✓ Días de descanso remunerado por contraer nupcias – por acuerdo sindical
- ✓ Espacio para los compañeros con emprendimiento
- ✓ Actividad de navidad de fin de año
- ✓ Felicitaciones por tarjeta y entrega detalle el día de la profesión, día del padre, la mujer y la madre.
- ✓ Gestionar y solicitar la participación en los campeonatos del distrito.
- ✓ Bono escolar para (1) hijo de los funcionarios hasta 1 día antes de cumplir 18 años, correspondiente a 1 SMMLV - Acuerdo sindical
- ✓ Bono en diciembre a los niños, correspondiente a 1 SMMLV. (acuerdo sindical del distrito)

PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO

Para la presente vigencia por el rubro de Bienestar de la Entidad, se aprobó el valor de **CIENTO TREINTA Y UN MILLONES TRECIENTOS DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$131.317.875)** con lo cual, la subdirección administrativa y Financiera, coordinará las actividades que requieran contratación y/o ejecución para el desarrollo satisfactorio del programa.

Cabe anotar, que el Plan de Bienestar e Incentivos no sólo se alimenta del rubro de Estímulos para las entidades del Estado, aprobado para cada vigencia, sino también del programa que ofrecen los aliados, tales como la Aseguradora de riesgos laborales ARL, la caja de compensación, y otras entidades que no generan afectación del presupuesto otorgado y que tienen entre sus funciones desarrollar actividades sobre estos temas.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA

Para el desarrollo del plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, se llevó a cabo una mesa de concertación laboral el día 27 de enero del año en curso, donde se estableció el esquema de beneficios a favor de los empleados de Planta de la Entidad.

Lo anterior, de manera concertada con la participación de la Dirección, la Subdirección Administrativa y Financiera, la Comisión de Personal de la entidad y y las organizaciones sindicales, proyectando el siguiente esquema de beneficios con alcance pecunario.