

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025



Gráficos: todos los derechos reservados al autor



**ALCALDÍA DE SANTA MARTA**  
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



## ÍNDICE

	<b>Página</b>
INTRODUCCIÓN	3-4
1. OBJETIVOS	5
1.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
2. ALCANCE	6
3. MARCO NORMATIVO	7 - 8
4. MARCO CONCEPTUAL	8
5. COMPONENTES	9
6. CÓDIGO DE INTEGRIDAD	9
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	10
8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ANUAL 2025	11 -14
9. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO	15
10. DIAGNOSTICO	16 - 19
11. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	19
12. PLANES	19 - 21
13. RECURSOS	21
12. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	22





## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Alcaldía Distrital de Santa Marta busca el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios, la simplificación de los procesos, mejorar la comunicación en el trabajo y construir una cultura enfocada en el bienestar, el cuidado de la salud y un adecuado clima organizacional.

Teniendo en cuenta los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se desarrolla este Plan Estratégico del Talento Humano que busca generar un impacto en las actividades y planes de diferentes componentes de la gestión humana: la vinculación, permanencia y retiro.

En tal sentido los planes relacionados con la gestión del talento humano señalados en este documento, se consolidan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, el cual señala que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, a las entidades les corresponde integrar al plan de acción, los distintos planes institucionales, en lo relativo a talento humano, son:





**ALCALDÍA DE SANTA MARTA**

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

**Secretaría General**

Dirección de Capital Humano

En virtud a lo anterior, el Plan Estratégico del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

[WWW.SANTAMARTA.GOV.CO](http://WWW.SANTAMARTA.GOV.CO)



**DIRECCIÓN DE  
CAPITAL HUMANO**

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



## 1. OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la Alcaldía Distrital de Santa Marta por medio de cada uno de los planes y programas que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios públicos, a la calidad del trabajo y un clima organizacional positivo.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Administrar de manera oportuna la provisión de los cargos, así como la permanencia y retiro de los servidores públicos.
- Contribuir al fortalecimiento de capacidades, conocimientos, habilidades y competencias de los funcionarios por medio de capacitaciones, inducción y reinducción establecidos en el PIC.
- Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Desarrollar estrategias que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, por medio de programas enfocados al mantenimiento de una organización saludable.
- Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio de cultural del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus 5 valores.
- Coordinar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción.
- Realizar seguimiento y evaluación del desempeño a los funcionarios públicos.
- Administrar información sobre los empleos vacantes en la Alcaldía Distrital de Santa Marta por medio del Plan Anual de Vacantes.





## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH), es una herramienta que permite apoyar la alta dirección en la toma de decisiones con relación al quehacer y al camino que la entidad debe recorrer ante los retos que se van presentando, adecuarse a cambios y a las demandas del entorno para obtener mayor eficiencia, eficacia y calidad de trabajo.

El PETH de la Alcaldía Distrital de Santa Marta inicia con la identificación de las necesidades del personal, para la planeación, organización y definición de las acciones para cumplir el desarrollo de los procesos de: **I.** Ingreso, el cual comprende la vinculación e inducción, **II.** Permanencia, que incluye el proceso de capacitación, evaluación de desempeño, plan de bienestar social e incentivos, plan anual de vacantes y plan de previsión, **III.** Retiro, que incluye las situaciones administrativas señaladas en la ley relacionadas con la desvinculación del funcionario, tales como renuncias, pensión, edad de retiro forzoso





### 3. MARCO NORMATIVO

- 

**1** LEY 909 DE 2004  
Empleo Público  
Carrera Administrativa  
Gerencia Pública
- 

**2** LEY 1960 DE 2019  
Modifica Ley 909 de 2004
- 

**3** LEY 1597 DE 2017  
Día de la Familia
- 

**4** DECRETO LEY 1567 DE 1998  
Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos
- 

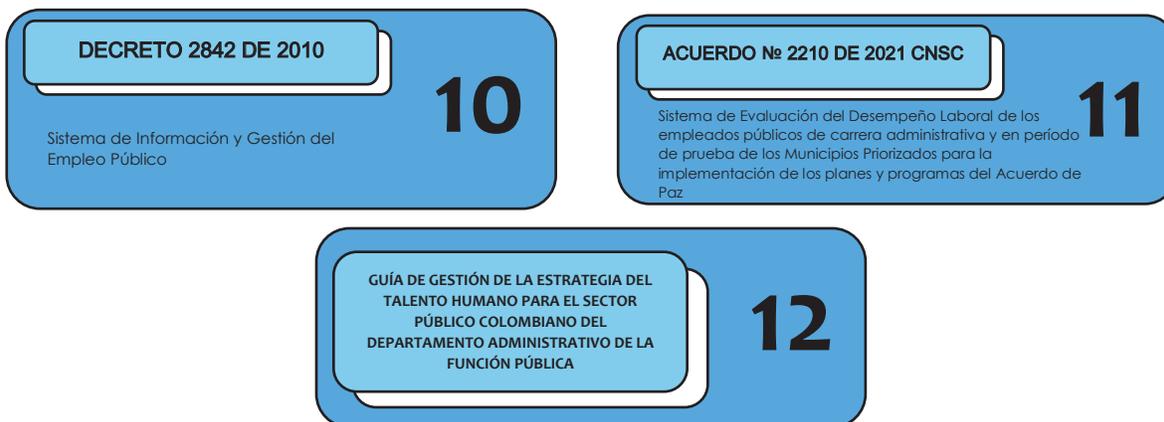
**5** LEY 1221 DE 2008  
Teletrabajo
- 

**6** DECRETO 785 DE 2005  
Funciones y requisitos generales de los empleos
- 

**7** DECRETO 1083 DE 2015  
Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública junto con las modificaciones y adicionales
- 

**9** CRITERIOS UNIFICADOS CNSC





#### 4. MARCO CONCEPTUAL

Como se ha dicho la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH requiere la alineación de las prácticas del talento humano con los objetivos y con el propósito misional de la Entidad enmarcados en diferentes documentos como el Direccionamiento Estratégico, planes, programas y proyectos y la normatividad que le asigna responsabilidades o funciones a desarrollar, de esta manera se han posicionado las áreas de gestión humana con un rol estratégico en el desempeño de la organización, requiriendo el apoyo y compromiso de la alta dirección. Con base en lo anterior, la Planeación Estratégica del Talento Humano, se constituye en un sistema integrado de gestión, cuya finalidad es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).





## 5. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía Distrital de Santa Marta son los siguientes:

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

## 6. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

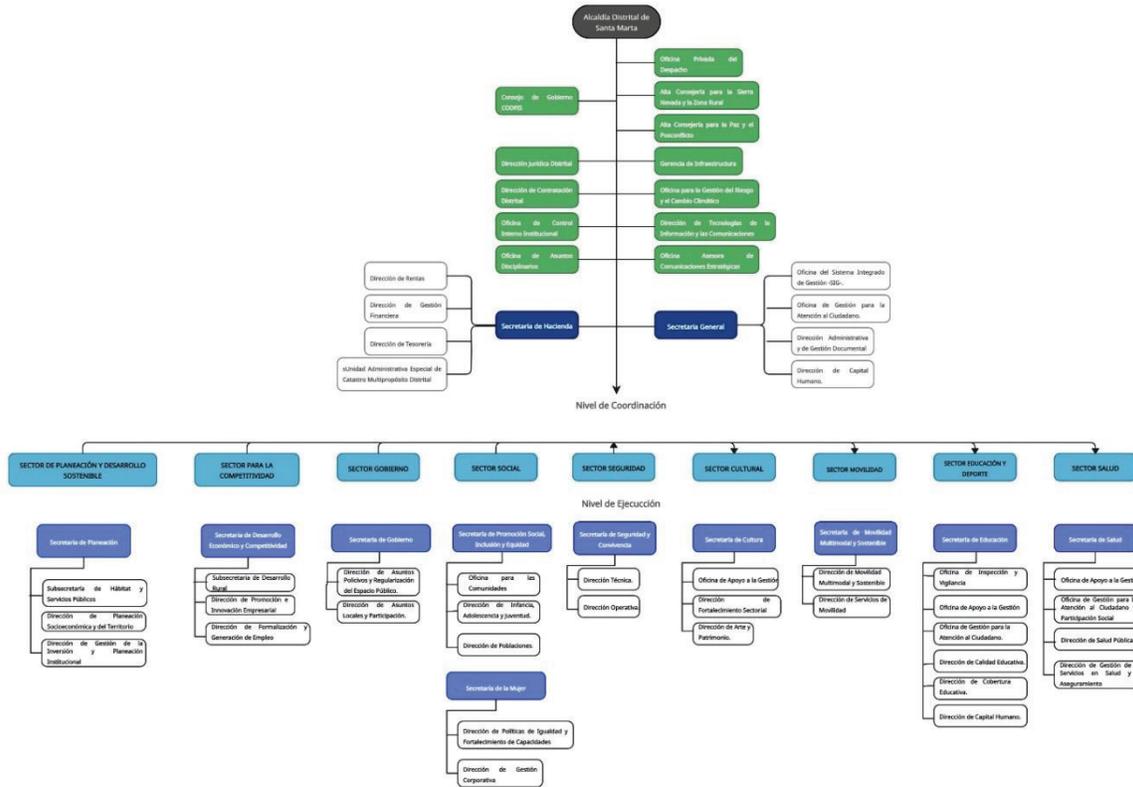
El Código de Integridad establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país e incluye los siguientes valores

<b>HONESTIDAD</b>	Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general
<b>RESPECTO</b>	Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
<b>COMPROMISO</b>	Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
<b>DILIGENCIA</b>	Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos.
<b>JUSTICIA</b>	Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.





## 7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INTERNA



### 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.





## 8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Para dar cumplimiento a las funciones misionales y administrativas, la Alcaldía Distrital de Santa Marta cuenta con una planta permanente de trescientos ochenta (380) empleos y una planta temporal de treinta (30) cargos, discriminados de la siguiente manera:

PLANTA PERMANENTE	NUMERO DE CARGOS
Planta Adscrita al Despacho del Alcalde	41
Planta Global (Niveles Directivo Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial)	339
<b>TOTAL PLANTA PERMANENTE</b>	<b>380</b>

### Cargos Permanentes por Niveles

CARGOS POR NIVELES	
NIVEL	CARGOS
DIRECTIVO	64
ASESOR	6
PROFESIONAL	159
TÉCNICO	83
ASISTENCIAL	68
<b>TOTAL</b>	<b>380</b>





**ALCALDÍA DE SANTA MARTA**

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

**Secretaría General**

Dirección de Capital Humano

De acuerdo con el gráfico se puede observar que el 42 % de la planta se encuentran en el nivel profesional, el 22 % en el nivel técnico, el 18 % en el nivel asistencial, el 17 % en nivel directivo, y el 1 % restante se encuentra en el nivel asesor.





<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>NÚMERO DE CARGOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
12	Secretario de Despacho	020	06
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
<b>60</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>		

<b>NIVEL ASESOR</b>			
<b>NÚMERO DE CARGOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
1	Jefe Oficina Asesora	115	05
	<b>SUBTOTAL NIVEL ASESOR</b>		

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>NÚMERO DE CARGOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
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
18	Inspector de Policía Urbano	234	03
18	Líder de Programa	206	06
2	Comisario de Familia	202	05
<b>146</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>		

<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
<b>NÚMERO DE CARGOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
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
4	Inspector de Policía Rural	306	04
3	Inspector Tránsito y Transporte	312	05
<b>76</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO</b>		

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>NÚMERO DE CARGOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
40	Auxiliar Administrativo	407	04
13	Auxiliar Administrativo	407	05
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Secretario	440	06
<b>56</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>		





La Alcaldía cuenta igualmente con una planta temporal en la Secretaría de Movilidad y Sostenible, establecida por el Decreto No. 332 de 2017, modificada por el Decreto 246 de 2021 y 325 de 2024 discriminada, así:

<b>PLANTA TEMPORAL</b>			
<b>NÚMERO DE CARGOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
3	Técnico Operativo de Tránsito	339	06
24	Agente de Tránsito	340	05
<b>27</b>	<b>TOTAL</b>		





## 9. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

### MISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Diseñar, gestionar, implementar y evaluar las políticas, planes, procesos y procedimientos para la gestión del Capital Humano en la Entidad, fundados en el mérito, rendimiento, transparencia, honestidad para el desarrollo de las funciones de los servidores públicos de la Entidad.

### VISIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Secretaría General y la Dirección Administrativa de Capital Humano de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, orientará la gestión del Talento Humano al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, siendo lo primordial el principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, aptitud del servicio, la aplicación de estímulos con el fin de la consecución de resultados para una gerencia pública oportuna y eficiente.



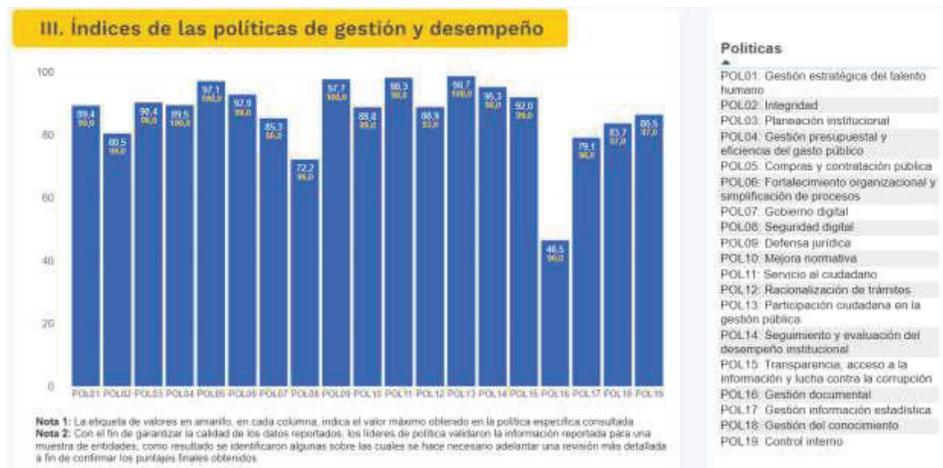


## 10. DIAGNÓSTICO

### Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

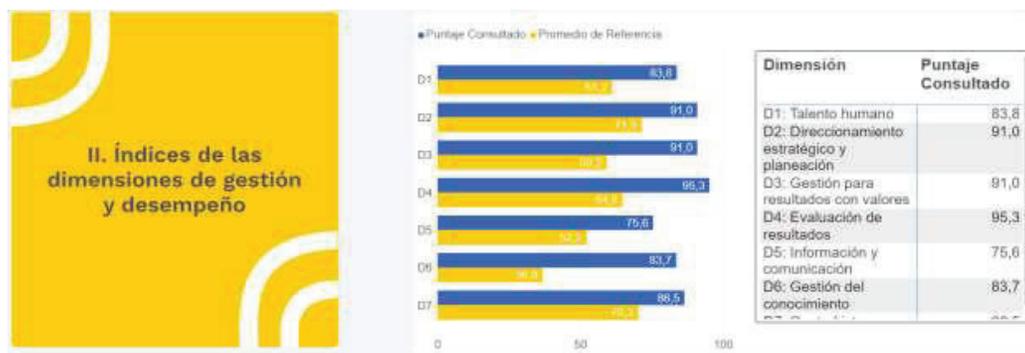
El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG. En el FURAG II se consolida la evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano y la de Integridad:

### Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño de la Alcaldía Distrital de Santa Marta – IDI 2023



El análisis de resultados muestra que la Alcaldía Distrital de Santa Marta continuará mejorando y aumentando su nivel de desempeño institucional para superar su promedio a nivel nacional.

### Índice de las dimensiones de gestión y desempeño de la alcaldía distrital de santa marta – idi 2023





Conforme a los resultados del Furag, en relación a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que mide el aporte de la gestión del talento humano, de conformidad con ciclo de vida del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de las metas organizacionales y planeación institucional para la vigencia 2023, se obtuvo un resultado de 83.8%.

Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de las diferentes rutas que conforman la matriz GETH diligenciada en el año 2023, se evidencia que la Alcaldía debe emprender acciones encaminadas a mejorar las respectivas rutas, utilizando lo siguiente:

### **Provisión de los empleos en vacancia temporal o definitiva**

1. Actualizar de manuales de funciones y competencias acordes con los lineamiento y normatividad vigente
2. Actualizar la caracterización de la planta de personal
3. Reportar y hacer seguimiento a los cargos vacantes ante la CNSC
4. Incrementar el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017.
5. Brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio a las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo como reestructuración o finalización del nombramiento provisional, entre otros – Desvinculación asistida

### **Fortalecer la toma de decisiones en el Proceso de Talento Humano, con información oportuna, confiable e integra**

1. Gestionar y asegurar el permanente monitoreo y seguimiento de la información relacionada con el talento humano, en SIGEP, para lo cual se remitirá a la Función Pública los actos administrativos de modificación de la planta con el fin de que se actualice ésta en el aplicativo.
2. Incrementar el nivel de automatización de las actividades y procedimientos del Proceso de Talento Humano
3. Optimizar los procesos de documentación y evidencia para asegurar su actualización y accesibilidad de la información
4. Llevar a cabo campañas de actualización de información, que faciliten la toma de decisiones y la generación de reportes relacionados con el cumplimiento de la normatividad vigente que cubra todo el ciclo laboral del servidor público.





### **Fortalecer la gestión del Desempeño**

1. Desarrollar un plan de trabajo que permita el fortalecimiento de la gestión del rendimiento bajo las siguientes fases:
  - ✓ Preparación
  - ✓ Concertación
  - ✓ Seguimiento – Planes de Mejoramiento
  - ✓ Evaluación Final
2. Establecer un sistema propio de Modelo de Medición Laboral para los servidores públicos vinculados mediante provisionalidad y libre nombramiento y remoción y gerentes públicos (Acuerdos de Gestión), alineado con la planeación estratégica (valores y código de integridad).

### **Capacitar a los servidores públicos en sus competencias y habilidades y Fortalecer la cultura de Integridad de la Entidad**

1. Fomentar la cultura de mejora continua a través de programas de capacitación y desarrollo profesional que refuercen las competencias necesarias para la gestión y cumplimiento de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
2. Propender por el desarrollo de las competencias capacidades, destrezas y habilidades a través de la Ejecución del Plan de Capacitación Institucional integrando sus 6 ejes.
3. Fortalecer el programa de inducción y reinducción
4. Desarrollar la Política de Gestión del Conocimiento y la innovación con el fin de preservar el capital intelectual.
5. Elaborar campañas para la socialización, divulgación e implementación de los valores estratégicos y del código de integridad definidos por la Alcaldía Distrital de Santa Marta.
6. Establecer acciones para la gestión de los conflictos de interés.

### **Establecer condiciones saludables y un clima laboral idóneo**

1. Articular, ejecutar y evaluar el programa de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
2. Garantizar el cumplimiento de la implementación del Decreto 1072/2015 y la Resolución 0312/2019, que busca el fortalecimiento de la adopción de una cultura de seguridad basada en el comportamiento y el mejoramiento de las condiciones de vida y salud de todos los servidores.





3. Realizar acciones que garanticen condiciones idóneas que prevenga cualquier daño a la salud, lesiones personales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## 11. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

Mediante el proceso de Talento Humano la Alcaldía busca alcanzar los objetivos organizacionales, con las estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional. Así mismo crear un ambiente laboral productivo, basado en un proceso cuidadoso desde la selección hasta el retiro del personal, el desarrollo de las competencias laborales y programas de bienestar y salud que incluyan al servidor público y su familia para hacer del trabajo una fuente de desarrollo humano y profesional.

## 12. PLANES

### PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Alcaldía, y de esta forma programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere para no afectar el servicio.

Por otra parte, este Plan permite la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el proceso de selección, los perfiles, números de cargos que deban ser objeto de provisión y gestión del cambio con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualizará mensualmente.

### Anexo 1: Plan Anual de Vacantes 2025.

### PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.





A partir del análisis de la planta de personal tanto global como temporal y un diagnóstico de necesidades se establecen acciones para la previsión del recurso humano para la Entidad; surge como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos presupuestales para ello.

## **Anexo 2: Plan de Previsión de Recursos Humanos.**

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación 2025 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta tiene como objetivo desarrollar al capital humano, fortalecer competencias y habilidades para la mejora de los procesos y servicios, por medio de una serie de acciones de capacitación que apunten al cumplimiento de objetivos institucionales, al crecimiento humano de los funcionarios, a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación en el interior de la Entidad y a la mejora de la oportunidad y calidad de las respuestas a los grupos de valor.

## **Anexo 3: Plan Institucional de Capacitación.**

### **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Con el fin de contribuir a un entorno saludable el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta tiene como objetivo desarrollar estrategias que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos, por medio de programas enfocados al mantenimiento de una organización saludable para contribuir en herramientas organizacionales que propicien la satisfacción laboral de los trabajadores, la productividad y la mejora del desarrollo de la Institución; donde el bienestar y los incentivos estén asociados a resultados individuales y colectivos, implementando estrategias que garanticen que los funcionarios estén motivados y sean competentes para ejercer de forma adecuada sus funciones y dar respuesta a las demandas de la comunidad.

## **Anexo 4: Programa de Bienestar Social e Incentivos.**





## SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con la articulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) al Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Entidad, se busca contribuir a la calidad de vida laboral, generando una cultura del autocuidado en salud y seguridad en el trabajo, contando con el compromiso de su talento humano, recursos financieros y de infraestructura, en un ambiente de trabajo seguro y responsable con el medio ambiente.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, tiene como objetivo generar ambientes seguros y saludables para los trabajadores, mediante el control de los riesgos prioritarios, contribuyendo a su bienestar físico, mental y social, cumpliendo así con las disposiciones legales vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo, mediante la promoción de la salud y prevención de las enfermedades.

### Anexo 5: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### 13. RECURSOS

Para el desarrollo de los planes descritos, se requerirá lo siguiente:

**Recursos Humanos:** Con el fin de materializar las actividades programadas, se contará con apoyo de asesoría de la ARL, alianzas con las EPS y alianzas institucionales.

**Recursos Físicos:** Cuenta con los diferentes equipamientos en las distintas sedes de la entidad, adecuados a los fines de las acciones de capacitación y bienestar en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Recursos Financieros:** Los planes serán financiados a través de los distintos rubros establecidos en el presupuesto de la Entidad.

CAPITULO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2025
TALENTO HUMANO - BIENESTAR	CAPACITACIÓN	55,000,000.00
TALENTO HUMANO - BIENESTAR	GASTOS BIENESTAR SOCIAL	165,000,000.00
TALENTO HUMANO - SST	EXÁMENES OCUPACIONALES	33,000,000.00
TALENTO HUMANO - SST	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	33,000,000.00
TALENTO HUMANO - SST	OTROS GASTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	49,500,000.00





**ALCALDÍA DE SANTA MARTA**

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

**Secretaría General**

Dirección de Capital Humano

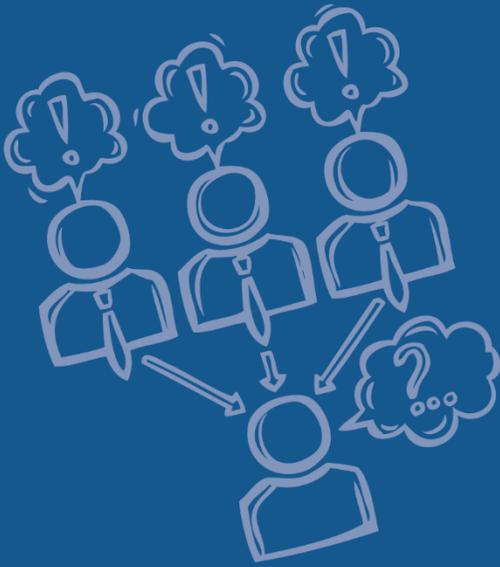
## 14. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los planes serán publicados en la página web oficial de la entidad para conocimiento y consulta de los Funcionarios Públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta y de la ciudadanía en general

La Alcaldía realizará la sensibilización del Plan Estratégico de Talento Humano con el fin de dar lugar a la mejora continua de la gestión y el desempeño de la entidad.



# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025



## ALCALDÍA DE SANTA MARTA

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

**Secretaría General**

Dirección de Capital Humano

[WWW.SANTAMARTA.GOV.CO](http://WWW.SANTAMARTA.GOV.CO)



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