

	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
<b>NTC ISO 9001:2015</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 1 de 15</b>	<b>ISO 9001 SC 4100-1</b>

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



## Enero de 2022

**“Control Fiscal, con Efectividad y Transparencia”**  
 Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001–6020859 Fax 6022175  
 Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)  
 Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

 <b>NTC ISO 9001:2015</b>	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 2 de 15</b>	

## 1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, es el documento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, para la vigencia 2022.

Con este documento se pretende establecer la línea base, respecto a los aspectos que se deben fortalecer, mejorar o cambiar con respecto al talento humano de la entidad, a partir de diagnósticos que definen las necesidades del personal, los planes establecidos en la normatividad vigente y los diferentes mecanismos para garantizar el cumplimiento del objetivo y la mejora continua del proceso de Gestión del Talento Humano.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de los servidores públicos de la entidad, a través del mejoramiento de las competencias, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto se refleje en su motivación y compromiso, para prestar servicios que generen valor en lo público y para cumplir con los requerimientos de la ciudadanía.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), pues se busca que cada servidor desarrolle su labor con fundamento en los valores establecidos por la entidad en el Código de Integridad, en aras de lograr un cambio cultural, para generar confianza en las partes interesadas y con acciones que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores.

El Plan Estratégico del Talento Humano parte del análisis del Direccionamiento Estratégico de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para lo cual se desarrollan los siguientes planes: Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos Humanos; Plan Institucional de Capacitación; Plan de Bienestar e Incentivos y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
<b>NTC ISO 9001:2015</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 3 de 15</b>	

## 2. OBJETIVOS

### Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas y estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor al interior de la entidad (ingreso, desarrollo y retiro), en términos de la normatividad vigente para contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de cada uno de los servidores de la entidad y en aras de la creación de valor público.

### Objetivos específicos

- Generar acciones que permitan garantizar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante la gestión.
- Implementar los lineamientos generados por la alta dirección en materia de Gestión del Talento Humano.
- Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores
- Fortalecer la cultura organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Asesorar y gestionar los procesos de evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, de acuerdo con el tipo de vinculación.

	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
<b>NTC ISO 9001:2015</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 4 de 15</b>	

- Gestionar las diferentes situaciones administrativas de los servidores públicos que se presenten desde la vinculación hasta el retiro de la Entidad.
- Atender los diferentes requerimientos de los servidores, ex servidores, entes de control y ciudadanía en general.
- Generar y analizar información estadística y de desempeño de los servidores públicos que permita la toma de decisiones asertivas.

### **3. MISIÓN DE TALENTO HUMANO**

Garantizar la selección, retención y desarrollo de servidores públicos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, que generen valor en lo público y cumplan con los requerimientos de la ciudadanía., a través del diseño, implementación y seguimiento a las políticas, planes, procesos y procedimientos para la gestión del talento humano que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, mejoren su bienestar y calidad de vida en condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

### **4. VISIÓN DE TALENTO HUMANO**

En el 2022 la Dirección de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, será reconocida institucionalmente por ser líder propositiva en la gestión y desarrollo personal y profesional del talento humano comprometido con la misionalidad de la entidad y eficiente y oportuno en la atención de los usuarios.

### **5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja, a través del proceso de Gestión del Talento Humano y acorde con el Plan Estratégico Institucional, busca alcanzar los objetivos institucionales, bajo estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, en un ambiente laboral amable y productivo, con 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.



NTC ISO  
9001:2015

**CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA**

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO DE LA CONTRALORIA  
MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA**

Página 5 de  
15



**6. MARCO LEGAL**

<b>NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Constitución 06 julio 1991	Constitución Política de Colombia.
Ley 100 de 23 diciembre 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto Ley 1567 05-ago-1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 581 de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 760 de 17-mar-2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
Decreto 785 17-mar-2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Decreto 024 de 28-may-2005	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 23 de enero de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el



	Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1064 26-jul-2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 1474 de 12-jul-2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la Gestión Pública.
Ley 1437 18-ene-2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
Circular Externa No 100-010 DAFP de 21-nov-2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Decreto 1083 de 26-may-2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1072 de 26-may-2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ley 1811 21-oct-2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Ley 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Ley 1857 26-jul-2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Decreto 648 de 19-abr-2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.



Decreto 1499 de 11-sep-2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de GESTIÓN establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Art. 2.2.22.3.13
Circular Externa 100-001-2017 DAFP de 11-ene-2017	Importancia de la concertación y evaluación de los Acuerdos de Gestión y Adopción de la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.
Plan de May-2017	Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
Resolución 390 de 03-may-2017	Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y capacitación
Guía de Dic- 2017	Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.
Circular Externa 005 DASCD 06-feb-2017	Por medio de la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD ha elaborado en el marco del Sistema de Evaluación de la Gestión, el protocolo y los instrumentos de Evaluación aplicables a los servidores provisionales que prestan sus servicios a La Administración Distrital.
Decreto Ley 894 de 28-may-2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 815 de 08-may-2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos



NTC ISO  
9001:2015

**CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA**

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO DE LA CONTRALORIA  
MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA**

Página 8 de  
15



Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional
Decreto 726 de 26-abr-2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales
Acuerdo 617 CNSC de 10-oct.-2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Resolución 3546 de 2018 ministerio de trabajo	Regula las prácticas laborales
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
770 de julio 13 de 2021	Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.
Acuerdo 003 de 24-MAR-2004	Por el cual se establece la estructura de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja y se determinan las funciones de sus dependencias.
Acuerdo 004 de 26-	Por el cual se establece la nueva planta de personal de

mar-2004	la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.
Resolución 244 de 22 diciembre de 2017	Por medio de la cual se adopta la política de mujer, equidad y género en la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.
Resolución Reglamentaria 003 de 14-ene-2019	Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral previsto en el Acuerdo de la CNSC No. 617 de 2018
Resolución No 078 de 02 de mayo de 2019	Por medio de la cual se actualiza el manual de funciones, requisitos y de competencias laborales para los diferentes empleos de la planta de cargos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.
Resolución No 070 de 08 de julio de 2021	Por medio de la cual se actualiza el código de integridad de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.

## 7. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

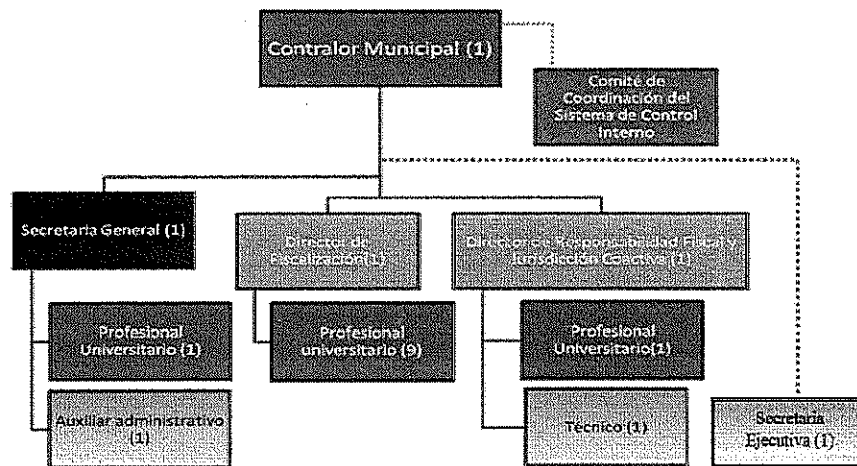
La Contraloría de Bogotá, D.C., desarrolla sus funciones misionales y administrativas con la siguiente planta de personal, establecida mediante Acuerdo No. 658 de 2016, modificado por el Acuerdo No.664 de 2017, expedidos por el Concejo de Bogotá, D.C.:

<b>PLANTA DE PERSONAL DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
<b>DESPACHO DEL CONTRALOR</b>			
Denominación del empleo	Código	Grado	No de Empleos
Contralor Municipal	01	03	1
Secretario Ejecutivo	425	05	1
<b>SUBTOTAL DESPACHO CONTRALOR</b>			<b>2</b>



PLANTA GLOBAL			
Denominación del empleo	Código	Grado	No de Empleos
Secretario General	073	02	1
Director Técnico de Fiscalización	009	01	1
Director Técnico de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	009	01	1
Profesional Universitario (Fiscalización)	219	04	9
Profesional Universitario (Tesorero)	219	04	1
Profesional Universitario (RFJC)	219	04	1
Técnico (RFJC)	314	03	1
Auxiliar Administrativo	407	04	1
<b>SUBTOTAL PLANTA GLOBAL</b>			<b>16</b>
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>18</b>

➤ ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
<b>NTC ISO 9001:2015</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 11 de 15</b>	

## 8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de Talento Humano es una herramienta de gestión que permite identificar las necesidades de personal, por medio de la promoción, retención y desarrollo de los empleados públicos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja; esta gestión es un sistema que busca la coherencia entre el desempeño de las personas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para esto dirige y adelanta la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales que mejoran las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados, garantizando ambientes seguros en el entorno laboral, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y control de los diferentes elementos del Sistema de Gestión.

Con base en lo anterior, el plan estratégico realiza sus acciones dirigidas al talento humano en tres momentos fundamentales:

- **INGRESO.**

**Vinculación:** A través del procedimiento de vinculación, se busca a la luz de las disposiciones legales vigentes, identificar los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal con los candidatos más idóneos, esto es, que cumplan con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requeridos, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Así mismo, se fortalecerán los sistemas de información que permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal para contribuir a la toma de decisiones y la mejora continua.

**Inducción:** Una vez vinculados se realizan las labores de inducción, con el fin de garantizar la adaptabilidad, el conocimiento de las labores del cargo y de la cultura de la organización.

	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
<b>NTC ISO 9001:2015</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 12 de 15</b>	

- **Evaluación:** Se genera una evaluación del periodo de prueba a todos los empleados públicos que se encuentren en esta situación.

- **DESVINCULACIÓN.**

Es el cierre del ciclo del empleado dentro de la entidad, y se encarga de gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja, en pro de mantener la entidad con altos niveles de productividad y un personal cuantitativo y cualitativo acorde a su objetivos y metas institucionales, ha determinado la realización de un Plan Estratégico de Talento Humano que responda en todo momento a las necesidades y actividades del personal, iniciando desde la vinculación de los servidores, la inducción, reinducción, capacitación, bienestar, seguridad y salud y todas aquellas actividades que influyen dentro de la cultura organizacional, para lo cual se desarrollan los siguientes planes:

### **8.1 Plan Anual de Vacantes.**

Es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos en vacancia de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa en los que se encuentran, esto con el fin de proveer transitoriamente a través de las figuras como encargo o nombramiento provisional.

### **8.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos.**

Con el fin de garantizar el principio de igualdad, transparencia, confiabilidad, mérito, legalidad se realiza la provisión transitoria de los empleos de carrera

 <b>NTC ISO 9001:2015</b>	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 13 de 15</b>	

administrativa en vacancia definitiva o temporal mediante el derecho preferencial a encargo. De acuerdo con la definición de vacantes a proveer, la Dirección de Gestión del Talento Humano, adelantará el proceso de encargo acorde con lo establecido en el procedimiento 100-20-602 PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Procedimiento para la Provisión de Empleos en Vacancia de la Planta de Personal.

### **8.3 Plan Institucional de Capacitación.**

El Plan Institucional de Capacitación comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Las acciones de capacitación harán énfasis en el fortalecimiento del control fiscal, el mejoramiento continuo, la optimización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, así como las nuevas tendencias en la administración pública y el futuro de la ciudad, respondiendo a los retos y expectativas de la ciudadanía.

Con el objetivo de lograr un mayor impacto en las acciones de capacitación y formación, se usará como una de las metodologías, la educación virtual, reconociendo dentro de sus grandes ventajas, su capacidad de adaptación a la diversidad, superando barreras espaciales, temporales y personales, aprovechando al máximo el uso de plataformas y recursos electrónicos.

### **8.4 Programa de Bienestar Social.**

El Programa de Bienestar Social se estructura con el propósito de generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor, con el fin de motivar su desempeño eficaz dando lo mejor de sí mismo.



NTC ISO  
9001:2015

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO DE LA CONTRALORIA  
MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

Página 14  
de 15



El Programa de Bienestar Social de la Entidad, se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de las encuestas y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos; tiene como objetivo principal desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar en los empleados procesos de crecimiento y desarrollo integral.

### 8.5 Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección y los servidores públicos, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Por medio de este documento que tiene como propósito involucrar a los empleados en un trabajo de equipo en pro de la seguridad y la salud de todos como parte de la cadena de valor de la entidad.

El SG-SST, se caracteriza por su capacidad para adaptarse al propósito y características de la entidad, y se centra en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad siendo compatible con el SIG.

## 9. SEGUIMIENTO Y META

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la evaluación de los indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les realiza una medición semestral del cumplimiento de las metas e indicadores programados para la vigencia.

La meta del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, será implementar el 100% de los planes que componen el PETH.



NTC ISO  
9001:2015

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO DE LA CONTRALORIA  
MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA

Página 15  
de 15



## 10.COMUNICACIÓN

Todas las actividades para realizar en los planes: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión del Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar Social y el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se darán a conocer a todos los servidores públicos, a través de los medios de comunicación oficial de la entidad.

## 11.ANEXOS

Las metas fijadas por la dirección de Talento Humano relacionadas con el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentran anexas en los siguientes planes:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan Institucional de Capacitación - PIC
3. Programa de Bienestar Social
4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
5. Plan de Previsión de Recursos Humanos

  
**DANNY MARCELA GÓMEZ PUERTA**  
Contralora Municipal de Barrancabermeja

  
Revisó: Diana Carolina Navarro Beltrán  
Secretaría General

Proyectó: Leidy Paola Martínez  
Abogada Externa

**“Control Fiscal, con Efectividad y Transparencia”**  
Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001–6020859 Fax 6022175  
Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

