
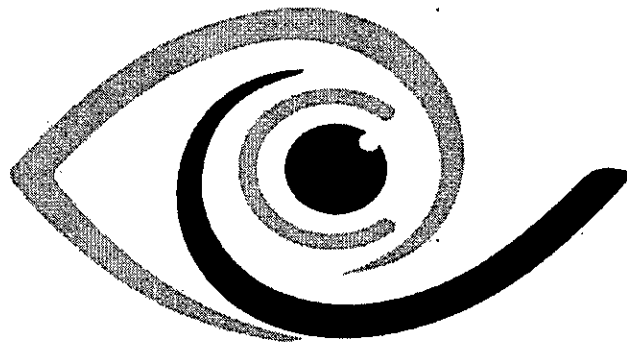
 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small> <b>NTC ISO 9001:2015</b>	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 1 de 16</b>	



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



# CONTRALORÍA MUNICIPAL



BARRANCABERMEJA

**BARRANCABERMEJA  
ENERO 2023**

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small>	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 2 de 16</b>	
<b>NTC ISO 9001:2015</b>			

Contenido

1. INTRODUCCION .....	3
Objetivo General .....	4
Objetivos específicos .....	4
3. MISIÓN DE TALENTO HUMANO .....	5
4. VISIÓN DE TALENTO HUMANO .....	5
5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....	5
6. MARCO LEGAL .....	5
7. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	9
• ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	10
8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	10
• INGRESO.....	11
• PERMANENCIA.....	12
• DESVINCULACIÓN.....	13
8.1 Plan Anual de Vacantes .....	13
8.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	14
8.3 Plan Institucional de Capacitación.....	14
8.4 Programa de Bienestar Social.....	15
8.5 Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	15
9. SEGUIMIENTO Y META.....	15
10. COMUNICACIÓN.....	15
11. ANEXOS .....	16

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small> <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 3 de 16</b>	

## 1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, es el documento que consolida y fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño de las estrategias a desarrollar que garanticen las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, para la vigencia 2024.

Tiene como propósito establecer la línea base de las prácticas y procedimientos del personal institucional, respecto a los aspectos a fortalecer, mejorar o cambiar con referente a los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del talento humano, encaminada a garantizar que la Contraloría Municipal de Barrancabermeja cuente con equipo íntegro, competente y comprometido al objetivo de mejor continua de la Gestión del Talento Humano.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023, se enfoca en constituir un sistema basado en que las actividades de los servidores públicos sean con esencia de valor en lo público y cumplan con los requerimientos de la ciudadanía, con miras a generar el mejoramiento de las competencias, conocimientos, habilidades y calidad de vida para que la gestión personal este articulada con la misión y objetivos de la entidad.

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, logrando 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.

**Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible**

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata  
Tribuna Oriental, Piso Tercero y Piso Cuarto

Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)

Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small>	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 4 de 16</b>	
<b>NTC ISO 9001:2015</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 que el servicio sea transparente, buscando la mayor eficiencia y productividad posible, en un marco de trabajo saludable, de respeto mutuo y de solidaridad, con estándares de calidad y mejoramiento continuo, buscando siempre la excelencia como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.

### 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.
- 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.

#### Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata  
Tribuna Oriental, Piso Tercero y Piso Cuarto

Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)

Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small> <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 5 de 16</b>	

- 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 2024 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.

### 6. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución 06 julio 1991 – artículo 5	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 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la



#### Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Oriental, Piso Tercero y Piso Cuarto

Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)

Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small>	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 6 de 16</b>	
<b>NTC ISO 9001:2015</b>			

	<p>moralidad de la Administración Pública y se imponen disposiciones para erradicar la corrupción.</p>
Ley 1752 de 2015	<p>Por medio del cual se modifica la ley 1482 de 2011, en donde se estipula las sanciones penalmente a la discriminación contra las personas con discapacidad.</p>
Ley 581 de 2000	<p>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.</p>
Ley 1952 de 2019	<p>Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.</p>
Ley 909 23 de septiembre de 2004	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p>
Decreto 760 de 17-mar-2005	<p>Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.</p>
Decreto 785 17-mar-2005	<p>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.</p>
Decreto 024 de 28-may-2005	<p>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.</p>
Ley 1010 23 de enero de 2006	<p>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.</p>
Ley 1064 26-jul-2006	<p>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.</p>
Decreto 1474 de 12-jul-2011	<p>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.</p>



**Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible**

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Oriental, Piso Tercero y Piso Cuarto

Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)

Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> BARRANCABERMEJA <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 7 de 16</b>	

Ley 1437 18-ene-2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y Se dictan otras disposiciones en materia de salud Ocupacional.
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

**Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible**

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata  
Tribuna Oriental, Piso Tercero y Piso Cuarto

Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)

Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

	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
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	Regula las prácticas laborales

trabajo	
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
Decreto 409 de 2020	Por el cual se crea el Régimen de carrera especial de los servidores de las contralorías territoriales.
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-mar-2004	Por el cual se establece la nueva planta de personal de 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 Municipal de Barrancabermeja., desarrolla sus funciones misionales y administrativas con la siguiente planta de personal, establecida mediante Acuerdo No. 004 del 2004 "Por el cual se establece la nueva planta de personal de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja", así:

<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>

**Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible**

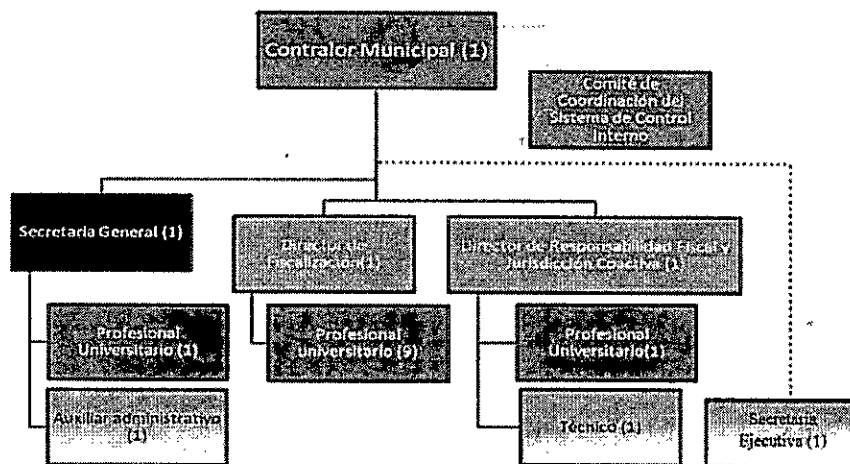
Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata  
Tribuna Oriental, Piso Tercero y Piso Cuarto

Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)

Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

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>			16
<b>TOTAL CARGOS</b>			18

• **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

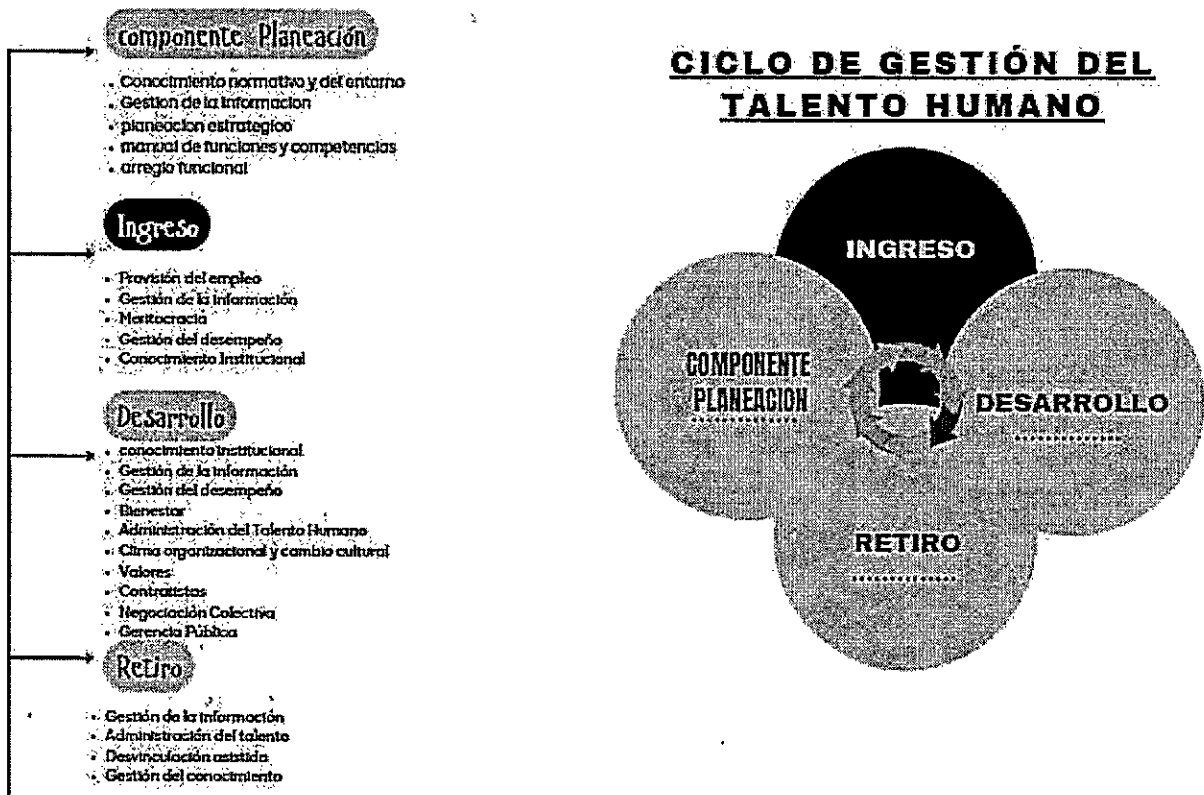


**8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

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.

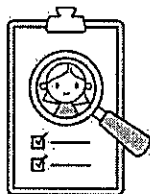
Para esto dirige y adelanta la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales que mejoran las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados,

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:** Primeramente, en el procedimiento de vinculación, se identifica las vacantes, los cargos a proveer y se definirá los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal con los candidatos más idóneos, esto es, bajo lo preceptuado en el Decreto 409 del 2020; 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.

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> BARRANCABERMEJA	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 12 de 16</b>	
<b>NTC ISO 9001:2015</b>			

**Seguimiento y Monitoreo del SIGEP:** El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, es una herramienta tecnológica que sirve de apoyo en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado que suministra a la Función Pública la información necesaria para la formulación de políticas de organización institucional y de talento humano.

Todo aspirante a ocupar un empleo público, previo a su posesión, deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado por el Departamento Administrativo de la Función pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, el cual será actualizado anualmente o al retiro del servidor público.

**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; Todos los años se efectúa la reinducción con el fin de garantizar la adaptabilidad.

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

- **PERMANENCIA**



**Formación y capacitación:** Son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.

**Evaluación del Desempeño Laboral:** Es una herramienta de gestión, que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción, que busca identificar las fortalezas y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del funcionario, así como valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Las escalas de calificación son las siguientes:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 86%



**Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible**

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

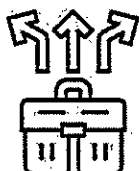
Tribuna Oriental, Piso Tercero y Piso Cuarto

Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)

Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small> <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 16</b>	

- **DESVINCLACIÓN.**



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 sus 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.

A través del Plan Anual de Vacantes se logra programar la provisión de los empleos vacantes, el número de cargos que deben proveerse, garantizando el correcto funcionamiento. Esta Información se actualizará y publicará periódicamente.

### 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 administrativa en vacancia definitiva o temporal mediante el derecho preferencial a encargo. De acuerdo con la definición de vacantes a proveer, la Dirección de



**Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible**

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Oriental, Piso Tercero y Piso Cuarto

Email: [info@contraloriabarrancabermeja.gov.co](mailto:info@contraloriabarrancabermeja.gov.co)

Página Web: [www.contraloriabarrancabermeja.gov.co](http://www.contraloriabarrancabermeja.gov.co)

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small>	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 14 de 16</b>	
<b>NTC ISO 9001:2015</b>			

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.



Su alcance contempla la identificación de necesidades de capacitación realizada por los grupos de interés (Servidores públicos), hasta la evaluación del mismo y está dirigido a los(as) Servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, no obstante, también podrán ser incluidos los servidores públicos vinculados en provisionalidad, atendiendo las necesidades y el presupuesto asignado de conformidad con el artículo 3 del Decreto – Ley 1960 de 2019. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

En el caso de los contratistas podrán participar en las jornadas de Reinducción, conducentes al mejor desempeño en su puesto de trabajo.

### **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.

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

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small> <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 15 de 16</b>	

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.

### 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.

### 1. ANEXOS

Las metas fijadas por la dirección de Talento Humano relacionadas con el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentran en los planes dispuestos en la página web institucional de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para mayor ampliación y consulta:

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL</b> <small>BARRANCABERMEJA</small>	<b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA</b>	<b>Página 16 de 16</b>	
<b>NTC ISO 9001:2015</b>			

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



**MARIA DEL PILAR SUAREZ RODRIGUEZ**  
Secretaria General

  
 Proyecto: Johanna V Vélez D.  
 Apoyo Administrativo