
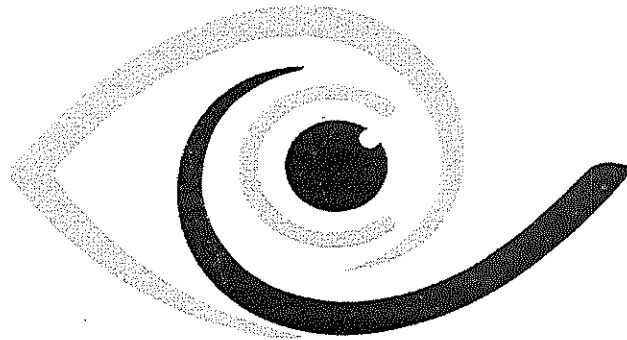
 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 <small>ISO 9001</small> <small>SC 4100-1</small>
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 1 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



CONTRALORÍA MUNICIPAL

BARRANCABERMEJA

**BARRANCABERMEJA
ENERO 2026**



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

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

Contenido

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVOS	3
Objetivo General	3
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.....	10
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	11
8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	11
INGRESO.....	12
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 e incentivos.....	15
8.5. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	15
9. SEGUIMIENTO Y META	15
10. COMUNICACIÓN	16
11. ANEXOS	16



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 3 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

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 2026.

Tiene como propósito establecer la línea base de las prácticas y procedimientos del personal institucional; respecto a los aspectos a fortalecer, mejorar o cambiar en relación con 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 mejoramiento continuo de la Gestión del Talento Humano.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026, 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.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, mediante la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas y estrategias



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 4 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

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 con el fin de 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, mediante 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, exservidores, 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.


Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 5 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

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, mediante el 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 2026 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 en la atención eficiente y oportuna de los usuarios.

5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja, mediante el 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	AÑO	DESCRIPCIÓN
Art. 5 Constitución Política	1991	Establece derechos, deberes y principios del servicio público
Ley 100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Ley 190	1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad de la Administración Pública y se imponen disposiciones para erradicar la corrupción.



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 <small>ISO 9001</small> <small>SC 4100-1</small>
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 6 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567	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.
Acuerdo 003	2004	Por el cual se establece la estructura de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja y se determinan las funciones de sus dependencias.
Acuerdo 004	2004	Por el cual se establece la nueva planta de personal de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 024	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.
Decreto 785	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.
Ley 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064	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 1437	2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 7 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN
Decreto 1474	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 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud Ocupacional.
Circular Externa 100-010 DAFP	2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Ley 1752	2015	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.
Decreto 1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Ley 1857	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.
Ley 2011	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
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 894	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 1499	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



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 icontec ISO 9001 SC 4100-1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 8 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN
Circular Externa 100-001-2017 DAFP	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.
Resolución 244	2017	Por medio de la cual se adopta la política de mujer, equidad y género en la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.
Decreto 051	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 612	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 726	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
Decreto 815	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 1299	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
Resolución 3546	2018	Regula las prácticas laborales
Ley 1952	2019	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
Ley 1960	2019	Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 <small>ISO 9001</small> <small>SC 4100-1</small>
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 9 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN
Resolución 078	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.
Decreto 409	2020	Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales-CECAT
Resolución 104 del DAFP	2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Resolución 623	2020	Por la cual se modifica la Resolución 3546 de 2018 en cumplimiento del artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	2020	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, orienta la formación y capacitación del sector público
Ley 2080	2021	Por medio de la cual se reforma la ley 1437 de 2011 y se dictan otras disposiciones
Ley 2094	2021	Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones
Decreto 770	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.
Resolución 070	2021	Por medio de la cual se actualiza el código de integridad de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.
Guía del DAFP	2021	Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
Resolución 194	2022	Por medio de la cual se modifica la política de mujer, equidad y género en la Contraloría Municipal de Barrancabermeja
Resolución 145	2023	Por medio de la cual se adopta el sistema de Evaluación de Desempeño de la CECAT
Resolución 151	2024	Por medio de la cual se adopta la política de integridad y se dictan otras disposiciones.
Resolución 169	2024	Adopción de procesos institucionales en el sistema de gestión de calidad ISO 9000 y se designan responsabilidades



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>(BARRANCABERMEJA)</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 10 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN
Resolución 183	2024	Por medio de la cual se adopta el manual para de gestión y el desarrollo del talento humano en la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.
Resolución 184	2024	Por medio de la cual se adopta la política de gestión del conocimiento y la innovación

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:

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

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
SUBTOTAL PLANTA GLOBAL			16
TOTAL CARGOS			18

Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

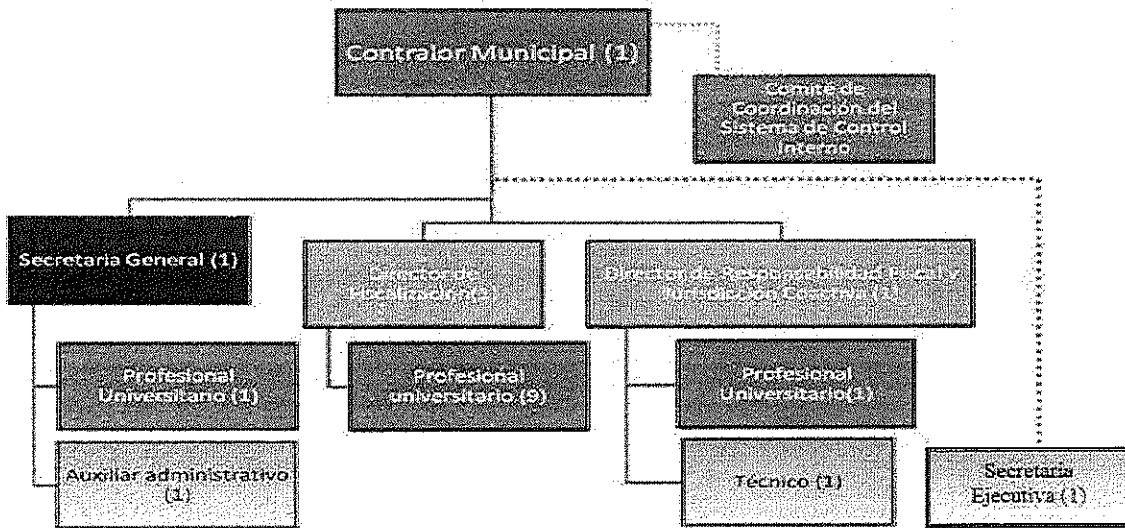
Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

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 funcionarios; garantizando entorno laboral seguro, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y control con los diferentes elementos del Sistema de Gestión.





Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 <small>ISO 9001</small> <small>SC 4100-1</small>
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 12 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

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, de acuerdo con lo establecido 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.

Asimismo, 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.

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 vinculado el servidor público, 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 efectuará 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.



DESARROLLO

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.



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 13 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

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, de libre nombramiento y remoción y provisionalidad 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:

Categoría	Rango de la calificación
Excelente	Mayor o igual a 95 puntos
Sobresaliente	Mayor o igual a 80 puntos y menor de 95 puntos
Satisfactorio	Mayor a 65 puntos y menor de 80 puntos
No satisfactorio	Menor o igual a 65 puntos



RETIRO.

Es el cierre del ciclo del funcionario 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



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

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

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 y 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 Gestión del Talento Humano, adelantará el proceso de encargo acorde con lo establecido en el procedimiento 100-20-614 MANUAL PARA LA GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Procedimiento para la vinculación.

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 de este 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,



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 15 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

conducentes al mejor desempeño en su puesto de trabajo.

8.4. Programa de Bienestar Social e incentivos.

El Programa de Bienestar Social e incentivos 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 e incentivos 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; promoviendo el 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 trimestral 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.



Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 <small>ISO 9001</small> <small>SC 4100-1</small>
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	Página 16 de 16	
NTC ISO 9001:2015			

10. COMUNICACIÓN

Todas las actividades previstas 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 oficiales de la entidad.

11. 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:

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


LINA DAYANNI CARVAJAL GUZMÁN
 Secretaria General

Barrancabermeja transparente, control fiscal tarea de todos!

Avenida Circunvalar, Calle 67, Estadio Daniel Villa Zapata

Tribuna Nororiental, Piso 2 y 3

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co