



Decreto 612 de 2018

# Plan Estratégico de Talento humano

Alcaldía municipal de San  
Bernardo del Viento

2024

---



## Contenido

1. INTRODUCCION.....	PAG.2
2. MARCO NORMATIVO.....	PAG.3
3. ALCANCE .....	PAG.4
4. RESPONSABILIDADES .....	PAG.4
5. OBJETIVOS .....	PAG.5
6. PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO .....	PAG.6
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 .....	PAG.11
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN .....	PAG.14
9. MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO .....	PAG.14



República de Colombia  
De Partamento de Córdoba  
Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento  
Nit:800096804-9

## INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento al artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento actualizó el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 como instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con el talento humano, con el propósito de que la entidad cuente con servidores competentes, y comprometidos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual fomenta una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño del personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 como instrumento de planeación, el cual trabajará de manera articulada con el Plan Anual de Vacantes, el Plan Anual de previsión del talento humano, plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos y el plan de seguridad y salud en el trabajo, dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía Municipal.



## MARCO NORMATIVO

**Ley 100 de 1993:** Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

**Decreto Ley 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 1227 de 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2014 y el Decreto – Ley 1567 de 1998.

**Ley 1010 de 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 de 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

**Ley 1221 de 2008:** Por la cual se establece normas para promover y regular el teletrabajo.

**Ley 1474 de 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.

**Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública.

**Decreto 1499 de 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.

**Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

**Resolución 1111 de 2017:** Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión



de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

**Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

**Acuerdo No. 617 de 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.

## ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 será de aplicación para todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, partiendo de las necesidades establecidas en cada uno de los planes, su ejecución, seguimiento y control de los mismos.

## RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al responsable de Talento Humano o quien haga sus veces y la Secretaría General y del interior Municipal ejercerá la supervisión y verificación de que este plan se actualice las veces que sea necesario y se suscriba anualmente.



## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del viento tiene como objetivo principal definir estrategias de gestión del recurso humano mediante la implementación de políticas, estrategias orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Incentivar el talento humano de la Entidad, con estrategias y planes que mejoren su calidad de vida, motiven la productividad, gestionen el conocimiento, promuevan y evalúen las competencias de los servidores públicos.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan Estratégico del Talento Humano.
- Elevar el nivel productivo y competitivo de los servidores públicos de la Entidad, para lograr la transformación de los equipos de trabajo por dependencias conforme a los objetivos y metas institucionales.
- Aumentar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del Municipio de San Bernardo del Viento, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así mismo generar un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación, sentido de pertenencia y calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.





## PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

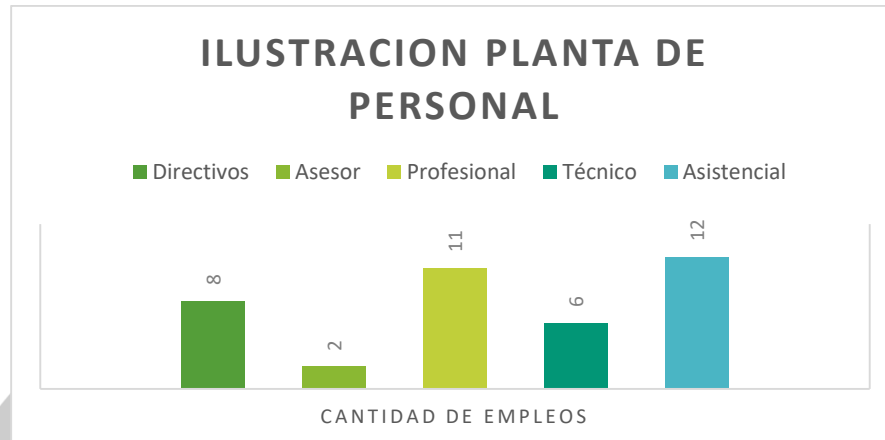
### CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La Planta global de personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del viento, actualmente cuenta con 39 cargos, entre ellos se encuentran 2 cargos de periodo fijo, 11 cargos de libre nombramiento y remoción, 26 cargos de carrera administrativa, de los cuales 23 están provistos con nombramiento provisionales, y 3 con derechos decarrera administrativa. La planta actual de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento tuvo su última reestructuración el 26 de octubre de 2021 mediante Decreto 0396 por medio del cual se establece la nomenclatura, clasificación, plantade cargos y escala salarial de la Alcaldía municipal de San Bernardo del Viento. La planta se encuentra distribuida de la siguiente manera:

### Distribución de la Planta de Personal por Niveles Ocupacionales

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Directivos	8	20.51%
Asesor	2	5.13%
Profesional	11	28.20%
Técnico	6	15.39%
Asistencial	12	30.78%
<b>TOTALES</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal



FUENTE: JEFE DE TALENTO HUMANO- ALCALDIA MUNICIPAL.

Lo anterior, indica que la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, está compuesta por 28.20% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 30.78% del nivel asistencial. Por lo que existen actualmente 8 cargos del nivel directivo, 2 cargos del nivel asesor, 11 cargos del nivel profesional, 6 cargos del nivel técnico y 12 cargos del nivel asistencial.

## CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

Se realiza a continuación, una caracterización de la población de los funcionarios de la Entidad, esta descripción, permitirá generar un enfoque y metodologías adecuadas frente a las estrategias planteadas en el presente plan estratégico para la dimensión de Talento Humano: Ocupación de la Planta de Personal Administrativo de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del viento con corte a 31 de diciembre de 2023:

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos
Directivos	8
Asesor	2
Profesional	11
Técnico	6
Asistencial	12
<b>TOTALES</b>	<b>39</b>

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal





República de Colombia  
De Partamento de Córdoba  
Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento  
Nit:800096804-9

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, con corte a 31 de diciembre de 2023 refleja una ocupación de 39 empleos de los cuales 1 reporta vacante a la fecha de corte descrita.

En la planta de personal se encuentran 2 empleos de periodo fijo (1 de elección popular, 1 de periodo fijo), 8 nombramientos ordinarios (Libre nombramiento y remoción), 26 empleos de carrera administrativa (23 con nombramientos en provisionalidad y 3 empleo con derechos de carrera administrativa), detallados de la siguiente manera: Alcalde Municipal, código 005; Secretaria Ejecutiva, código 438 grado 08, Jefe de Control Interno disciplinario, código 006 grado 01, Jefe de Control Interno de Gestion código 006 grado 01, Secretario de Planeacion, código 020 grado 01, Profesional Universitario, código 219 grado 01, Profesional Universitario, código 219 grado 01, Tecnico administrativo, código 367 grado 01, Tesorero General, código 201 grado 04, Profesional Universitario Código 219 grado 03, Tecnico Operativo, código 314 grado 1, Secretaria General y del Interior, código 020 grado 01, Profesional Universitario, Código 219 grado 03, Profesional Universitario, Código 219 grado 01, Profesional Universitario, código 219 grado 01, Tecnico Administrativo código 367 grado 01, Inspector Urbano de Policia, código 303 grado 05, Auxiliar Administrativo, código 407 grado 08, Auxiliar Administrativo, código 407 grado 06, Auxiliar Administrativo, código 407 grado 06, Auxiliar Administrativo, código 407 grado 06, Auxiliar Administrativo, código 407 grado 06, Auxiliar Administrativo, código 407 grado 06, Auxiliar Administrativo, código 407 grado 06, Auxiliar Administrativo, código 407 grado 06, Auxiliar de Servicios Generales, código 470 grado 05, Secretaria de Salud, código 020 grado 01, Profesional Universitario, código 242 grado 02, Profesional Universitario, código 242 grado 02, Tecnico Area Salud, Código 323 grado 01, Secretario de Educación, Recreación y Deporte, código 020 grado 01, Secretario de Desarrollo Económico y Agroindustrial, código 020 grado 01, Profesional Universitario, código 219 grado 01, Comisaria de Familia, código 202 grado 02, Secretario de Infraestructura, código 020 grado 01, Secretario de Turismo y Cultura, código 020 grado 01, Tecnico Operativo, Código 314 grado 01.



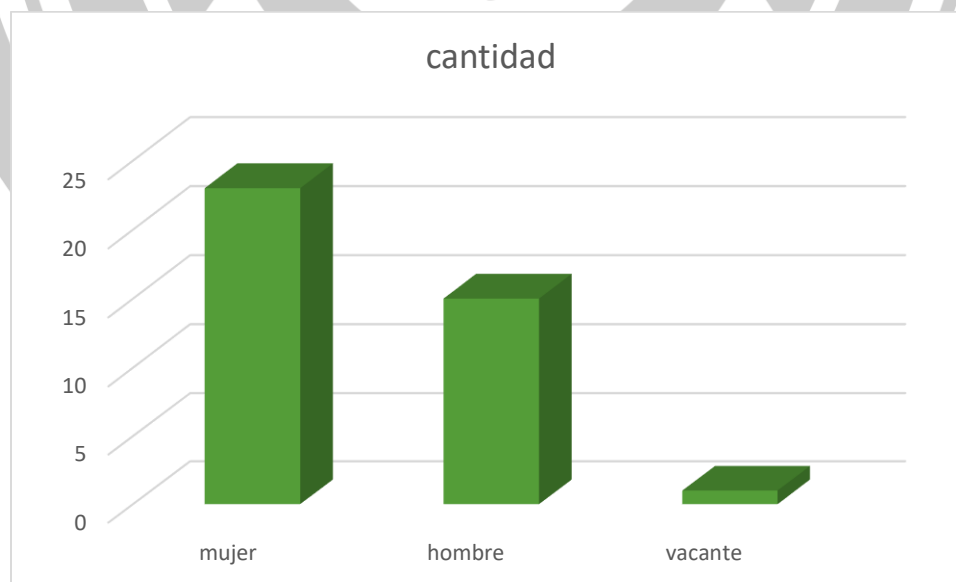
República de Colombia  
De Partamento de Córdoba  
Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento  
Nit:800096804-9

Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Nombramientos en Propiedad	Nombramientos en vacancia temporal	Nombramientos en vacancia definitiva
Periodo Fijo	2	0	0	0
Nombramiento Ordinario	11	0	0	1
Nombramiento Provisional	23	0	0	0
Nombramiento en carrera administrativa	3	3	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Distribución de la Planta de Personal por Género

GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
MUJERES	23	58.97%
HOMBRES	15	38.46%
VACANTES	1	2.77%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal





## Tipo de Vinculación Planta de Personal

Principales situaciones administrativas, relativas a la vinculación en la planta de personal ocupada:

Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Peso Porcentual
Periodo Fijo	2	5,13%
Nombramiento Ordinario	11	28.20%
Nombramiento Provisional	23	58.98%
Nombramiento en carrera administrativa	3	7.69%
<b>TOTALES</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

FORMA DE VINCULACION	No. DE CARGOS	% DE PARTICIPACION
ELECCION POPULAR	1	2.56%
PERIODO FIJO	1	2.56%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	11	28.21%
CARRERA ADMINISTRATIVA	3	7.69%
PROVISIONALIDAD	23	58.97%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

Además de la información anterior, encontramos que de acuerdo al estado actual de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, que de los cargos vinculados el 58.97% son mujeres y el 38.46% son hombres. A los servidores públicos de la Alcaldía Municipal en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden territorial.



## DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

A través del desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2024, la Alcaldía Municipal de San Bernardo de Viento ejecutará las actividades que permitirán cumplir las necesidades de los servidores públicos, por lo cual se articulara con los demás Planes Institucionales como son: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Vacantes y Plan de Seguridad y salud en el trabajo.

Para fortalecer la gestión del talento humano, especialmente en los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos se contemplarán las siguientes actividades en cada etapa:

### Ingreso:

- ✓ Identificación de necesidades del personal.
- ✓ Provisión de empleos a partir de las vacantes generadas en concordancia con el Plan Anual de Vacantes.
- ✓ Realizar Proceso de inducción a los servidores que se vinculen a la entidad.

### Permanencia:

- ✓ Realizar re inducción a todos los servidores públicos de acuerdo con las fechas establecidas para su ejecución descrita en el manual de Inducción y Re inducción.
- ✓ Ejecutar las actividades contempladas en el Plan de Capacitación anual suscrito con el fin de fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos.



- ✓ Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos con el fin de mantener motivados a los servidores públicos, se promueva el sentido de pertenencia por la entidad y se esfuercen en la consecución de los objetivos institucionales.
- ✓ Efectuar la socialización del código de integridad, con el fin de mantener los principios y valores que deben caracterizar a los servidores públicos.
- ✓ Mantener un clima organizacional adecuado de modo tal que se mejoren y mantengan las condiciones de vida laboral.
- ✓ Fortalecer los procesos de administración de riesgos laborales y reducción de los mismos de manera tal que se garanticen las condiciones de vida laboral de los funcionarios.

### **Retiro:**

- ✓ Identificar las razones de desvinculación o retiro de servidores públicos.
- ✓ Identificar aquellos servidores próximos a pensionarse.
- ✓ Desarrollar programas para aquellos funcionarios pre pensionados.
- ✓ Sensibilizar a aquellos servidores públicos que se encuentran en procesos próximos a pensionarse con el fin de que su retiro sea placentero.

### **1. Estrategia de Vinculación.**

Esta estrategia contemplara todos aquellos esfuerzos y acciones encaminadas a la selección y vinculación del mejor talento humano con vocación de servicio y conocimientos, habilidades y competencias para el desempeño de los metas y objetivos institucionales. Con el cumplimiento de los procesos establecidos para la vinculación de personal se podrá garantizar su transparencia y legalidad, de modo tal que la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, cuente con personal competente para el desarrollo de sus funciones.





## **2. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.**

A través del desarrollo y la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se busca contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad, promoviendo el desarrollo integral de los servidores públicos. Se partirá de las necesidades de capacitación suscritas por cada una de las dependencias o áreas de la entidad, las cuales serán suscritas por el líder o responsable en conjunto con su equipo de trabajo, con el fin de fortalecer sus conocimientos y su desempeño contribuya a los objetivos propuestos por la entidad.

## **3. Estrategia Plan de Bienestar Social e Incentivos.**

Con el fin de mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, propiciar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de los servidores públicos, se aborda la estrategia de cumplimiento y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos, el cual busca crear una cultura de bienestar laboral para los funcionarios, disminución de estrés, mejoramiento del clima laboral y su motivación para el cumplimiento de sus responsabilidades con eficiencia y efectividad para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

## **4. Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Con el objetivo de desarrollar una cultura de seguridad y salud en el trabajo, se contempla la estrategia de cumplimiento del plan de seguridad y Salud en el trabajo y las actividades contempladas en el, partiendo de la base de la evaluación de estándares mínimos conforme a la Resolución No.0312 de 2019, Decreto 1072 de 2015 y demás normativa que regule la materia, con el objetivo de propiciar condiciones y ambientes seguros para el libre desempeño de las actividades de los funcionarios públicos.

## **5. Estrategia Plan Anual de Vacantes (PAV)**

Se presenta esta estrategia con el fin de identificar las necesidades de personal a ser provistas a partir de las vacantes generadas en el transcurso de la vigencia. Busca suplir las necesidades de personal rápidamente para evitar traumatismos en los servicios prestados dentro de la administración pública.





## SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

El seguimiento al cumplimiento y la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano se realizará a través del cumplimiento de los Planes de gestión del Talento Humanos como son: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Capacitación y Plan de Seguridad y salud en el trabajo y los indicadores de Gestión definidos en ellos, teniendo en cuenta los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. Adicional a esto, las oficinas de Talento Humano deberán rendir informes semestrales de avance y ejecución de los mismos y presentarlos a la dirección para la toma de decisiones. La evaluación al plan se realizará a través de la siguiente matriz:

### MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

No.	Estrategias	Acciones	Indicador	Meta	Responsable	Observaciones
1.	Vinculación (Ingreso, Permanencia y Retiro)	Revisión del cumplimiento de requisitos para nombramiento	No. de hojas de vida revisadas / Numero de nombramientos realizados	100%	Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces	
Realizar inducción al personal que ingresa a la entidad		No. de inducciones realizadas / Numero de Nombramientos realizados				
Realizar reintroducciones a los servidores públicos		No. de reintroducciones ejecutadas /No de reintroducciones programadas No. de servidores que recibieron reintroducción /No. de Servidores vinculados				
Socialización del código de integridad a los servidores públicos		Código socializado, evidencias de acta de socialización, listado de asistentes, evaluaciones				
Identificar las causales de retiro de funcionarios		Análisis de causales de retiro				
Desarrollar programas para servidores pre pensionables		No. actividades realizadas / No. actividades programadas				



República de Colombia  
De Partamento de Córdoba  
Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento  
Nit:800096804-9

2	Plan de Capacitación	Dar cumplimiento al plan de capacitación mediante el cumplimiento de las actividades en el establecidas	No. de actividades realizadas / No. de actividades programadas	100%	Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces	
3	Plan de Bienestar social e incentivos	Dar cumplimiento al plan de Bienestar Social e incentivos mediante el cumplimiento de las actividades en el establecidas	No. de actividades realizadas / No. de actividades programadas	100%	Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces	
4	Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	Dar cumplimiento al plan de seguridad y salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las actividades en el establecidas	No. de actividades realizadas / No. de actividades programadas	100%	Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces	
5	Plan Anual de Vacantes	Mantener actualizado el Plan Anual de vacantes de acuerdo a las vacantes generadas.	Plan de vacantes Actualizado	100%	Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces	