



ALCALDIA MUNICIPAL DE AQUITANIA  
"SOLUCIONES FIRMES PARA  
AQUITANIA"  
2016-2019  
NIT: 800077545-5

MODELO ESTANDAR DE  
CONTROL INTERNO - MECI  
FORMATO


CÓDIGO	F
VERSION	01
FECHA	03/01/2019

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

## Alcaldía Municipal de Aquitania 2016-2019

*Soluciones Firmes para Aquitania*

Elaboro: German Chaparro Cardozo	Reviso: Viviana Rincón Velandia	Aprobó: Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo: Secretario de Gobierno	Cargo: Control Interno	Cargo: Alcalde Municipal
Fecha:	Fecha	Fecha:

	ALCALDIA MUNICIPAL DE AQUITANIA “SOLUCIONES FIRMES PARA AQUITANIA” 2016-2019 NIT: 800077545-5	<i>MODELO ESTANDAR DE  CONTROL INTERNO - MECI  FORMATO</i>	
		CÓDIGO	F
		VERSION	01
FECHA	03/01/2019		

## 1. INTRODUCCIÓN


La Alcaldía Municipal está encaminada en garantizar a la Comunidad de Aquitania, un desarrollo social en donde se construyan bases para mejorar la calidad de vida de los habitantes. Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad. Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; 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 de Aquitania. El presente documento incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, y el Plan Anual de Vacantes.

## 2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- ✓ Constitución Política de Colombia.
- ✓ 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 1952 del 28 de enero de 2019. “Por la cual se expide el Código General Disciplinario”
- ✓ Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- ✓ Decreto 1746 de 2003. “Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones”
- ✓ Ley 909 de 2004. “Por el 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 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- ✓ Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.

Elaboro:	German Chaparro Cardozo	Reviso:	Viviana Rincón Velandia	Aprobó:	Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo:	Secretario de Gobierno	Cargo:	Control Interno	Cargo:	Alcalde Municipal
Fecha:		Fecha:		Fecha:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE AQUITANIA “SOLUCIONES FIRMES PARA AQUITANIA” 2016-2019 NIT: 800077545-5	<i>MODELO ESTANDAR DE  CONTROL INTERNO - MECI  FORMATO</i>	CÓDIGO	F
			VERSION	01
			FECHA	03/01/2019

- ✓ 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”
- ✓ Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- ✓ Decreto 4827 de 2008. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”.
- ✓ 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 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- ✓ Decreto 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
- ✓ Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014- 2018 “Todos por un nuevo país”.
- ✓ Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- ✓ Resolución 1158 de 2015. “Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura”
- ✓ Resolución 1183 de 2015. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1158 de 2015”. Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "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"
- ✓ Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

### 3. OBJETIVO GENERAL


Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados 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.

#### 3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Desarrollar e implementar un plan de formación que permita elevar las competencias y habilidades de nuestro talento humano, en función de la mejora permanente de su desempeño.

- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Elaboro:	German Chaparro Cardozo	Reviso:	Viviana Rincón Velandía	Aprobó:	Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo:	Secretario de Gobierno	Cargo:	Control Interno	Cargo:	Alcalde Municipal
Fecha:		Fecha:		Fecha:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE AQUITANIA “SOLUCIONES FIRMES PARA AQUITANIA” 2016-2019 NIT: 800077545-5	<i>MODELO ESTANDAR DE  CONTROL INTERNO - MECI  FORMATO</i>	CÓDIGO	F
			VERSION	01
			FECHA	03/01/2019

- Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

#### 4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ALCALDÍA


##### 4.1. MISIÓN

Con el Plan de Desarrollo “SOLUCIONES FIRMES PARA AQUITANIA 2016-2019” se constituye en la principal herramienta de desarrollo para el Municipio de acuerdo a sus obligaciones y competencias Constitucionales y Legales; está diseñado y formulado con el fin primordial de promover la participación comunitaria, identificar la situación actual de la entidad territorial y formular una serie de estrategias institucionales dirigidas a mejorar las condiciones de vida de la población Aquitanense promoviendo el desarrollo integral de la sociedad, los espacios de productividad sostenible y trabajando mancomunadamente para construir desde todos los sectores el Municipio próspero, pacífico y competitivo que todos deseamos, en el marco de la legalidad, la legitimidad de las actuaciones administrativas y la honestidad en la administración de recursos, de acuerdo a las competencias y fines primordiales del Estado y las necesidades prioritarias de la población.

##### 4.2. VISIÓN

Para el año 2020 el municipio de Aquitania estará posicionado como una entidad territorial destacada a nivel regional por su eficiencia administrativa y la eficacia en la inversión de sus recursos, lo cual le permitirá sobresalir por sus procesos de desarrollo sostenible, logrando una transformación positiva en la calidad de vida de sus habitantes, una producción agropecuaria de menor impacto ambiental y con mejor rentabilidad, condiciones sociales más equitativas disminuyendo las brechas existentes, con prioridad en la población en condiciones de vulnerabilidad, extrema pobreza, buscando la equidad de género y la protección integral de niños, niñas y adolescentes y protección a la familia. Aquitania será un municipio incluyente y diverso que encamina sus esfuerzos hacia la reconciliación, la convivencia y el respeto por la diferencia, como estrategias para construir colectivamente la paz en el marco del ordenamiento jurídico; además el

Elaboro: German Chaparro Cardozo	Reviso: Viviana Rincón Velandia	Aprobó: Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo: Secretario de Gobierno	Cargo: Control Interno	Cargo: Alcalde Municipal
Fecha:	Fecha	Fecha:

	ALCALDIA MUNICIPAL DE AQUITANIA “SOLUCIONES FIRMES PARA AQUITANIA” 2016-2019 NIT: 800077545-5	<i>MODELO ESTANDAR DE  CONTROL INTERNO - MECI  FORMATO</i>	
		CÓDIGO	F
		VERSION	01
		FECHA	03/01/2019

compromiso institucional y ciudadano con el medio ambiente permitirá recuperar y preservar los ecosistemas estratégicos y consolidar una actividad turística respetuosa de los recursos naturales.

#### 4.3. VALORES ÉTICOS

- Respeto
- Lealtad
- Compromiso
- Sentido de Pertenencia
- Colaboración
- Honestidad
- Tolerancia
- Responsabilidad
- Justicia
- Rectitud


#### 5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para el cumplimiento de sus funciones la Alcaldía Municipal de Aquitania posee una planta global, compuesta por 19 cargos, de los cuales ninguno se encuentra vacante. Por tipo de vinculación observamos que el 47.37% corresponden a Carrera Administrativa, el 21.05% a cargos Provisionales y el 26.32% a Libre Nombramiento y Remoción, como se observa en la siguiente tabla:

FORMA DE VINCULACIÓN	No. DE CARGOS	% DE PARTICIPACIÓN
ELECCIÓN POPULAR	1	5.26%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	5	26.32%
CARRERA ADMINISTRATIVA	9	47.37%
PROVISIONALES	4	21.05%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

En cuanto al género encontramos que el 57.89% son mujeres y el 42.11% son hombres. A los servidores públicos de la Alcaldía Municipal en materia de administración de personal, régimen

Elaboro: German Chaparro Cardozo	Reviso: Viviana Rincón Velandia	Aprobó: Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo: Secretario de Gobierno	Cargo: Control Interno	Cargo: Alcalde Municipal
Fecha:	Fecha	Fecha:

	ALCALDIA MUNICIPAL DE AQUITANIA “SOLUCIONES FIRMES PARA AQUITANIA” 2016-2019 NIT: 800077545-5	<i>MODELO ESTANDAR DE  CONTROL INTERNO - MECI  FORMATO</i>	
		CÓDIGO	F
		VERSION	01
FECHA	03/01/2019		

salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden territorial. Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, la Alcaldía adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la CNSC.

## 6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la Alcaldía Municipal de Aquitania desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros tomando como base el Plan de previsión y Plan anual de vacantes con el que cuenta. Para la Organización del Trabajo es importante diseñar y/o modificar la planta de personal y definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, definiendo la estructura, la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos. En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados. Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño. Es necesario para desarrollar la Gestión de la Compensación, cuyo objetivo es dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente y expedida por el DAFP. Otro aspecto importante a tener en cuenta es que aplicando el Plan Institucional de capacitación se base en proyectos de aprendizaje en equipo con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios. Por último, es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Pla de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la entidad

## 7. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos

Elaboro:	German Chaparro Cardozo	Reviso:	Viviana Rincón Velandia	Aprobó:	Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo:	Secretario de Gobierno	Cargo:	Control Interno	Cargo:	Alcalde Municipal
Fecha:		Fecha:		Fecha:	



CÓDIGO	F
VERSION	01
FECHA	03/01/2019

- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes

### 7.1. MISIÓN

Administrar el Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Aquitania, en cumplimiento de las disposiciones legales que rigen la materia, logrando potencializar sus competencias y desarrollo integral, apuntando hacia el logro de los objetivos institucionales.

### 7.2. VISIÓN

Ser reconocida finalizando el periodo, como una entidad que promueve el desarrollo integral de los funcionarios, por medio de su realización personal, profesional y laboral, logrando impactar positivamente en su calidad de vida y cumplir con los objetivos institucionales.

### 7.3. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de la Alcaldía Municipal se concreta a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia. Dentro del Plan de la vigencia actual, se han definido las líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores del Ministerio	<ul style="list-style-type: none"><li>• Políticas de Gestión del Talento Humano</li><li>• Plan Anual de Vacantes</li></ul>	Actualizar el Plan el Plan Estratégico del Recurso Humano


Elaboro: German Chaparro Cardozo	Reviso: Viviana Rincón Velandia	Aprobó: Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo: Secretario de Gobierno	Cargo: Control Interno	Cargo: Alcalde Municipal
Fecha:	Fecha	Fecha:



<b>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</li><li>• Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Departamento.</li><li>• Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li></ul>
<b>FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Plan Institucional de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.</li><li>• Determinar necesidades de inducción, re</li></ul>

Elaboro: German Chaparro Cardozo	Reviso: Viviana Rincón Velandia	Aprobó: Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo: Secretario de Gobierno	Cargo: Control Interno	Cargo: Alcalde Municipal
Fecha:	Fecha	Fecha:



	ALCALDIA MUNICIPAL DE AQUITANIA “SOLUCIONES FIRMES PARA AQUITANIA” 2016-2019 NIT: 800077545-5	<i>MODELO ESTANDAR DE  CONTROL INTERNO - MECI  FORMATO</i>	CÓDIGO	F
			VERSION	01
			FECHA	03/01/2019

			inducción y entrenamiento.
<b>SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de caracterización de personal</li> <li>Estrategia de Comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Articular los sistemas de información interna.</li> <li>Diseñar, Ejecutar y Evaluar una estrategia de comunicación efectiva</li> </ul>

## 8. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable.

## 9. REGISTRO


Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

### 9.1. Registro de Asistencia:

Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

### 9.2. Registro de la evaluación:

Elaboro:	German Chaparro Cardozo	Reviso:	Viviana Rincón Velandia	Aprobó:	Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo:	Secretario de Gobierno	Cargo:	Control Interno	Cargo:	Alcalde Municipal
Fecha:		Fecha:		Fecha:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE AQUITANIA “SOLUCIONES FIRMES PARA AQUITANIA” 2016-2019 NIT: 800077545-5	<i>MODELO ESTANDAR DE  CONTROL INTERNO - MECI  FORMATO</i>	CÓDIGO	F
			VERSION	01
			FECHA	03/01/2019

Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron.

En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.

El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación. Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

El Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

### **9.3. Informe consolidado de la evaluación del desempeño laboral y la evaluación de la gestión de los gerentes públicos.**

Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la EDL, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

**Aquitania, Enero de 2019.**

  
**FELIPE ABSALÓN CARDOZO MONTAÑA**  
Alcalde Municipal  
Aquitania – Boyacá

Elaboro: German Chaparro Cardozo	Reviso: Viviana Rincón Velandia	Aprobó: Felipe Absalón Cardozo Montaña
Cargo: Secretario de Gobierno	Cargo: Control Interno	Cargo: Alcalde Municipal
Fecha:	Fecha	Fecha: