

	MUNICIPIO DE BERBEO		BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	Página 1 de 10

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ALCALDÍA MUNICIPAL DE BERBEO

SEPTIEMBRE, 2018

	MUNICIPIO DE BERBEO		BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	

1. JUSTIFICACIÓN

La conforman los procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar la eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

Con fundamento en la Constitución Política de Colombia en el Capítulo 2 del Título V, con respecto a la importancia de la gestión del talento humano en la Entidades y demás normas que reglamentan los procesos relacionados con la administración de personal, se elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, el cual tiene la intención de coadyuvar al fortalecimiento de las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido a la vinculación, desarrollo, evaluación, el mejoramiento del clima laboral y proporcionar espacios laborales confortables y seguros de la Entidad.

2. OBJETIVOS

Orientar la planificación de la gestión del talento humano de la Alcaldía, hacia la estrategia organizacional.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humanos será aplicado a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

4.1 RESEÑA HISTÓRICA.

El municipio de Berbeo se encuentra ubicado en la provincia de Lengupá, sobre la cordillera oriental hacia el sur oriente del departamento de Boyacá. Fundado el 9 de abril de 1913. Su nombre en honor a la memoria del Prócer de la Independencia, el Capitán General de los comuneros del Socorro, Juan Francisco Berbeo Moreno.

Berbeo en sus comienzos fue núcleo de la población de la naciente provincia de Lengupá que era la denominación de la primera hacienda que establecieron los jesuitas hacia 1611, allí se creó una capilla con el fin de evangelizar a la población indígena. Asentamiento que más tarde hacia 1743 recibe el nombre de San Fernando de Aguablanca, para posteriormente ser bautizada como Berbeo en honor a Don Juan Francisco Berbeo, ilustre superintendente capitán y general de los comuneros del socorro alrededor del año de 1781.

	MUNICIPIO DE BERBEO		BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	

Su vida jurídica como municipio data del 9 de Abril de 1913 por ordenanza de la Asamblea de Boyacá. El municipio de Berbeo está dividido en nueve veredas que son: Batatal, Bombita, Centro rural, Guarumal, Higuierón, Jotas, Medios, Rodeo y San Fernando. Su administración corresponde al Alcalde Municipal y al Concejo municipal conformado por siete concejales.

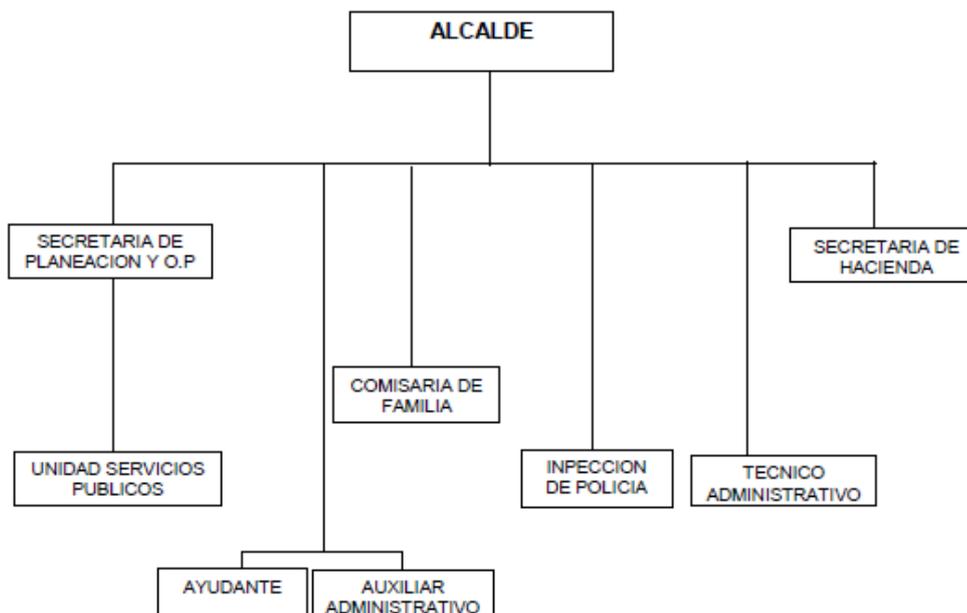
4.2 FUNCIONES DE LA ALCALDIA

1. Administrar los asuntos municipales y prestar los servicios públicos que determine la ley.
2. Ordenar el desarrollo de su territorio y construir las obras que demande el progreso municipal.
3. Promover la participación comunitaria y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes.
4. Planificar el desarrollo económico, social y ambiental de su territorio, de conformidad con la ley y en coordinación con otras entidades.
5. Solucionar las necesidades insatisfechas de salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, servicios públicos domiciliarios, vivienda recreación y deporte, con especial énfasis en la niñez, la mujer, la tercera edad y los sectores discapacitados, directamente y en concurrencia, complementariedad y coordinación con las demás entidades territoriales y la Nación, en los términos que defina la ley.
6. Velar por el adecuado manejo de los recursos naturales y del medio ambiente, de conformidad con la ley.
7. Promover el mejoramiento económico y social de los habitantes del respectivo municipio.
8. Hacer cuanto pueda adelantar por sí mismo, en subsidio de otras entidades territoriales, mientras éstas proveen lo necesario.
9. Las demás que le señale la Constitución y la ley.

4.3 ESTRUCTURA ORGANICA

	MUNICIPIO DE BERBEO		BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	

ORGANIGRAMA ALCALDIA MUNICIPAL DE BERBEO - BOYACA



4.4 OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD

Mejorar las condiciones de vida de la población, con prioridad en los integrantes de grupos en condición de vulnerabilidad, para contribuir al cierre de las brechas sociales.

Promover eficientemente el desarrollo integral de la población, en para mejorar su nivel de vida en condiciones de equidad, con el fin de erradicar la pobreza extrema.

Promover la conservación ambiental para garantizar la sostenibilidad ambiental del territorio a largo plazo.

Fortalecer institucionalmente a la entidad territorial y sus entidades descentralizadas con el fin de prestar servicios a la comunidad, en condiciones de eficiencia y oportunidad.

4.5 MISION

El municipio de Berbeo, promueve la competitividad, la sostenibilidad de los ecosistemas, la protección y el desarrollo integral de niños, niñas y

	MUNICIPIO DE BERBEO		BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	

adolescentes; mediante el óptimo uso de los recursos, el fortalecimiento de los sectores sociales en la toma de decisiones y adopción de políticas públicas; con el ánimo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad en general.

4.6 VISION

El Municipio de Berbeo para el año 2025, será un territorio de paz incluyente, fortalecido institucionalmente; basado en la explotación agropecuaria, comprometidos con la conservación de los ecosistemas, la equidad social, la convivencia ciudadana, el fomento del deporte, la cultura, la participación comunitaria, la promoción del turismo, la protección y desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, Para generar nuevas oportunidades de vida a la población.

4.7 VALORES

- ✚ **Respeto.** reconocer la igualdad de derechos y ofrecer una actitud de cortesía, amabilidad, consideración, cordialidad y gentileza.
- ✚ **Honestidad:** Administrar con transparencia, responsabilidad y equidad los recursos públicos, buscando siempre el beneficio general.
- ✚ **Solidaridad:** Trabajar en equipo para unir fortalezas y soportar las debilidades.
- ✚ **Tolerancia:** reconocer y respetar las diferencias para construir mejores relaciones sociales.

4.8 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- ✚ **Transparencia:** Establecer relaciones de confianza de la ciudadanía hacia la administración municipal, con base en la información clara, objetiva y correspondiente.
- ✚ **Competitividad:** Procurar el empoderamiento de la población para mejorar la productividad con fines competitivos.
- ✚ **Liderazgo:** Contribuir notablemente en el direccionamiento de los planes y proyectos para alcanzar eficazmente los objetivos de la entidad.
- ✚ **Sostenibilidad:** Asegurar el crecimiento social y económico de la población Berberiana, sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras.

	MUNICIPIO DE BERBEO			BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	Página 6 de 10	

- ✚ **Servicio a la comunidad:** Trabajar para mejorar las condiciones de vida de la comunidad procurando los intereses generales.
- ✚ **Participación:** Impulsar el desarrollo local y la democracia a través de la participación de la comunidad.
- ✚ **Flexibilidad:** Fortalecer la capacidad de adaptación al cambio en el campo estratégico, organizativo, laboral y de innovación.
- ✚ **Corresponsabilidad:** Desarrollar los planes y programas del desarrollo local, de manera coherente con las políticas nacionales, departamentales y regionales.
- ✚ **Equidad:** Generar condiciones inclusivas para el acceso de los miembros de la comunidad Berberiana, a las diferentes instancias del desarrollo, a fin de alcanzar la justicia social.
- ✚ **Eficiencia:** Procurar el máximo cumplimiento de las objetivos institucionales potencializando los recursos de la entidad.

5. DIAGNOSTICO INTERNO DE TALENTO HUMANO

La Secretaria de Planeación y Obras Públicas, es la encargada de administrar todo lo relacionado con el talento humano de la Alcaldía, como también sirve de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Las actividades relacionadas en el proceso Talento Humano, están enfocados a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Las actividades a ejecutar son:

- Administración de Personal.
- Fortalecimiento de Competencias.
- Bienestar e Incentivos.
- Evaluación del Desempeño.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. PLANTA DE PERSONAL

La planta de empleos de la Alcaldía está distribuida en los siguientes niveles:

PLANTA GLOBAL				
DENOMINACIÓN	DEPENDENCIA	GRADO	CÓDDIGO	Nº DE CARGOS
NIVEL DIRECTIVO				
Alcalde Municipal	Despacho del Alcalde	N.E.	005	1

	MUNICIPIO DE BERBEO		BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	

Secretario de Despacho	Secretaria de Planeación y Obras Públicas	04	020	1
Secretario de Despacho	Secretaria de Hacienda	04	020	1
NIVEL PROFESIONAL				
Comisaria de Familia	Comisaría de Familia	05	202	1
NIVEL TÉCNICO				
Inspector de Policía	Inspección de Policía	04	303	1
Técnico Administrativo	Biblioteca y cultura	03	367	1
Técnico Administrativo	Secretaria de Planeación y Obras Públicas	04	367	1
NIVEL ASISTENCIAL				
Secretaria Ejecutiva del Despacho	Despacho del Alcalde	05	438	1
Ayudante	Despacho del Alcalde	02	472	1

Fortalecimiento de Competencias

En materia de capacitación, en el año 2017, se tuvo una cobertura del 100% de asistencia de los funcionarios, a las capacitaciones programadas por la Entidad.

Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar y Estímulos para el año 2017 se fundamentó en la continuidad del mejoramiento del clima laboral al interior de la entidad teniendo como insumo base los resultados de la encuesta de necesidades prioritarias de intervención en áreas específicas.

Evaluación del desempeño Laboral

Actualmente no existe personal en carrera Administrativa para aplicar la evaluación de desempeño en la Alcaldía.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el propósito de proteger la salud de los funcionarios y dar cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y mejorar la productividad en la entidad, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía, ha sido una herramienta que ha mejorado la calidad de vida laboral y la competitividad de cada uno de los funcionarios.

En lo referente a las Campañas Institucionales, sobresalen las siguientes:

Matriz DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
-Personal competente en la planta de personal.	-Baja cultura organizacional. -Bajo trabajo en equipo.

	MUNICIPIO DE BERBEO		BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	

-Procesos y procedimientos definidos. - Buenos canales de comunicación internos -Uso de planes estratégicos. -Compromiso de la Alta Dirección con la implementación y avance del SGSST.	-Falta de evaluación del impacto de los productos de los procesos. -Falta de personal de apoyo que desarrolle actividades operativas y de registro dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
-Igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público de conformidad con la Ley. -Programa de capacitación y bienestar dirigido a la planta de personal. -Tecnologías disponibles para la ejecución de actividades. -Aliados estratégicos para el bienestar de los trabajadores (Caja de Compensación, FNA, EPS, ARL). -Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado para la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores de la Entidad. -Facilidades de acceso a la educación formal e informal para los funcionarios (ESAP).	-Políticas estatales que disminuyan los recursos para funcionamiento de la Entidad. -Cambios normativos en materia del talento humano. -Las responsabilidades de las entidades de previsión y riesgos (EPS y ARL), no son asumidas de conformidad con la normativa vigente.

METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2019 de la Entidad, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Desarrollo Municipal, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, incluye los siguientes componentes

Plan Anual de vacantes

Plan Institucional de Capacitación

Plan de Estímulos

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

	MUNICIPIO DE BERBEO		BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La planificación del recurso, inicia con la previsión de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Todas las actividades del proceso de Gestión del talento humano están correspondidas con los planes y programas de la Entidad, capacitación, calidad de vida laboral, evaluación del desempeño y demás elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia, Artículo 48, 54, 123, 125

Decreto Ley 775 de 2005

Decreto 2929 de 2005

Ley 734 de 2002

Decreto Ley 1295 de 2004

Decreto 1228 de 2005

Decreto 1083 de 20155

Resolución 2346 de 2007

Resolución 1918 de 2008

Ley 1562 de 2012

Decreto 1072 de 2015

Decreto 1083 de 2015

Política de Talento Humano

La Alcaldía a través del Grupo de talento Humano formulará y ejecutará las políticas para el fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

Estrategias de Talento Humano

ESTRATEGIA	ACCIONES
Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones.	Se cuenta con el presupuesto requerido para la ocupación del total de los empleos de la planta. Se cuenta con un software que permite la liquidación y pago de la nómina mensual.
Fortalecer el proceso de competencias con el fin de tener	Adoptar el Plan Institucional de capacitación, que tiene como objetivo

	MUNICIPIO DE BERBEO		BERBEO HACIA "UN DESARROLLO INTEGRAL PARA TODOS" 2016-2019
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN: 0 FECHA:15-03-2017	CÓDIGO: A-GTH-OD-02	

disponible capital humano, idóneo para atender los requerimientos de la comunidad.	“Fortalecer los conocimientos de los empleados de la Alcaldía mediante capacitación en puestos de trabajo, con el fin de obtener un mejor rendimiento institucional para la el cumplimiento de las metas trazadas para el cuatrienio”.
Fortalecer el Proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.	Revisión y actualización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad. Continuar con las actividades de socialización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad Realizar eventos de capacitación y promoción y prevención en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.
Fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios de la Entidad. Mejorar el clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.	Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, fortaleciendo las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas misionales de la entidad.

Aprobó:

Original Firmado
EDGAR ROBERTO PARRA ROA
Alcalde Municipal