

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



**ALCALDÍA MUNICIPAL
SAN BERNARDO DEL VIENTO**





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento
Nit:800096804-9
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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 2026	PAG.11
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN	PAG.23
9. MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	PAG.23





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 2026 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 2026 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.



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento
Nit: 800096804-9
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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 2026 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 42 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 22 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

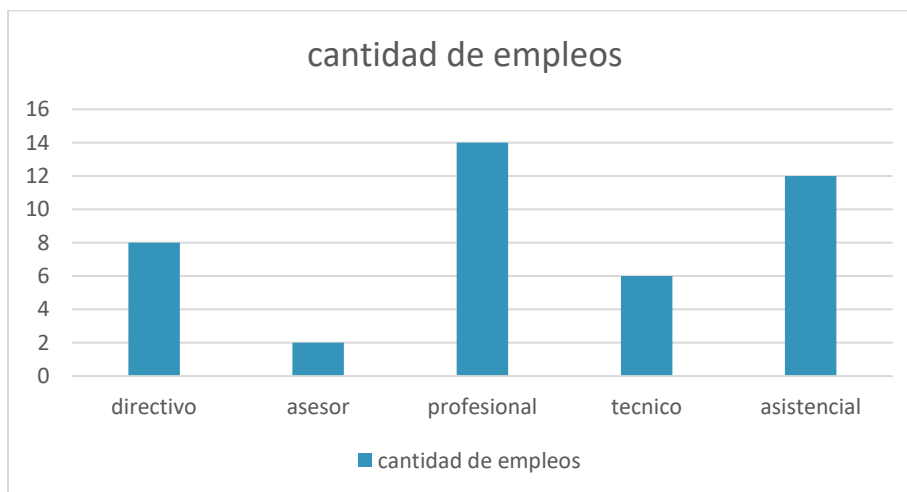
Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Directivos	8	19.05%
Asesor	2	4.76%
Profesional	14	33.33%
Técnico	6	14.29%
Asistencial	12	28.57%
TOTALES	42	100%



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



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 33.33% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 28.57% del nivel asistencial. Por lo que existen actualmente 8 cargos del nivel directivo, 2 cargos del nivel asesor, 14 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 2025:

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos
-------------------	---------------------





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Directivos	8
Asesor	2
Profesional	14
Técnico	6
Asistencial	12
TOTALES	42

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, con corte a 31 de diciembre de 2025 refleja una ocupación de 40 empleos de los cuales 2 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), 29 empleos de carrera administrativa (26 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 Gestión código 006 grado 01, Secretario de Planeación, código 020 grado 01, Profesional Universitario, código 219 grado 01, Profesional Universitario, código 219 grado 01, Técnico administrativo, código 367 grado 01, Tesorero General, código 201 grado 04, Profesional Universitario Código 219 grado 03, Técnico 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, Técnico Administrativo código 367 grado 01, Inspector Urbano de Policía, 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, Técnico Área 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





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

020 grado 01, Secretario de Turismo y Cultura, código 020 grado 01, Técnico Operativo, Código 314 grado 01, profesional universitario código 219 grado 1, profesional universitario código 219 grado 1, profesional universitario código 219 grado 1.

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	26	0	0	1
Nombramiento en carrera administrativa	3	3	0	0
TOTALES	42	3	0	0

Distribución de la Planta de Personal por Género

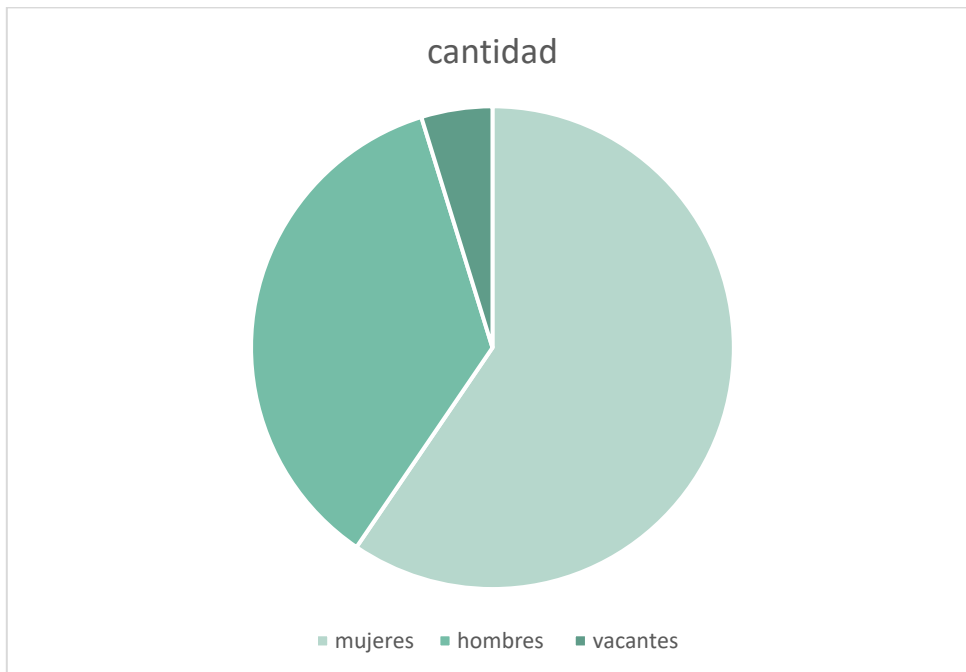
GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
MUJERES	25	59.52%
HOMBRES	15	35.71%
VACANTES	2	4.76%
TOTAL	42	100%

Fuente: Talento Humano- Alcaldía Municipal





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento
Nit:800096804-9
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



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	4.76%
Nombramiento Ordinario	11	26.19%
Nombramiento Provisional	26	61.90%
Nombramiento en carrera administrativa	3	7.14%
TOTALES	42	100%

Fuente: Talento Humano- Alcaldía Municipal





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

FORMA DE VINCULACION	No. DE CARGOS	% DE PARTICIPACION
ELECCION POPULAR	1	2.38%
PERIODO FIJO	1	2.38%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	11	26.19%
CARRERA ADMINISTRATIVA	3	7.14%
PROVISIONALIDAD	26	61.90%
TOTAL	42	100%

Fuente: 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 59.52% son mujeres y el 35.71% 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 2026

A través del desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026, la Alcaldía Municipal de San Bernardo de Viento ejecutará las actividades que permitirán cumplir las necesidades de los servidores públicos, por lo cual se articulará 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:





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento
Nit: 800096804-9
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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.





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento
Nit:800096804-9
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- ✓ Identificar aquellos servidores próximos a pensionarse.
- ✓ Desarrollar programas para aquellos funcionarios pre pensionados.
- ✓ Sensibilizar a aquellos servidores públicos que se encuentran en procesopróximos 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.

Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2026

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2025.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La felicidad nos hace productivos	físico	Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores,	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
	Equilibrio de vida	Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	Planeación/Desarrollo	D2		
		Desarrollar el programa de pausas activas.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los Exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

		Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (Visual y Auditivo).	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratista y pasantes
		Gestionar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	Desarrollo	D3	SGSST/ Bienestar	Servidores
		Proveer las vacantes en el marco del concurso de méritos.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Socializar el Programa Servimos.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reintucción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	Servidores
		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo o en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global y Temporal del Departamento.	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar	





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

	Servidores que saben lo que hacen	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	
		Implementar los mecanismos y herramientas dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondiente S.	Desarrollo	D2	Nómina	
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores
		conforme con las necesidades de la Entidad.				
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Entendiendo personas a	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	





República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento
Nit:800096804-9
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Conociendo el talento	través del uso de los datos	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia
-----------------------	-----------------------------	--	------------	----	---------------------------

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2025.





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 2026

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 reinducciones a los servidores públicos	No. de reinducciones ejecutadas /No de reinducciones programadas No. de servidores que recibieron reinducción /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			



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

		Desarrollar programas para servidores pre pensionables	No. actividades realizadas / No. actividades programadas			
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	

