



**PERSONERÍA DE
RIONEGRO**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VERSIÓN 2

PERSONERÍA MUNICIPAL
RIONEGRO, ANTIOQUIA
2024

CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL.....	2
2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	2
3. MARCO NORMATIVO	4
4. DIAGNÓSTICO	4
5. DESARROLLO DEL PLAN	5
6. SEGUIMIENTO	6
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	6

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

En el año 2017, el gobierno nacional adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como herramienta para la articulación de los Sistemas de Gestión con los Sistemas de Control Interno. Este modelo se compone de siete dimensiones y a través de la dimensión de Talento Humano se dan los lineamientos para realizar una adecuada administración del personal. Con base en esos lineamientos, y en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, se elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano para la Personería de Rionegro, donde se busca alinear las políticas y prácticas de gestión con los objetivos y metas de la entidad.

El Plan estratégico del Talento Humano está orientado al cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con la previsión de personal necesario, procedimientos de ingreso, desarrollo de competencias, aplicación de estímulos, promoción de principios y valores, gestión de peligros y riesgos, y acompañamiento previo al retiro. En este sentido, la gestión estratégica del talento humano se constituye en un sistema cuya esencia es la coherencia que debe existir entre los objetivos de la entidad y el desempeño de las personas, con miras a generar los resultados esperados. El Plan Estratégico de Talento Humano funciona como herramienta metodológica, mediante la cual se definen las acciones necesarias para implementar adecuadamente el ciclo de vida del servidor público conformado por las etapas de planeación, ingreso, permanencia y retiro.

1. OBJETIVO GENERAL

Definir estrategias y acciones que permitan fortalecer la gestión del talento humano de la Personería de Rionegro, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, para lograr un mejor desempeño y consecuentemente aportar a la consecución de los objetivos institucionales.

2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

El presente plan se formula en el marco del Plan Estratégico Institucional 2024-2028, considerando lo definido en la misión, visión y política de gestión allí establecidos.

Misión

La Personería de Rionegro es una Personería especial del orden municipal que en el desarrollo de su gestión cumple las funciones que le señalan la Constitución Política y la Ley, trabajando por la guarda, promoción, difusión, y defensa de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial; promoviendo el ejercicio de las libertades civiles, los deberes y derechos para un orden justo de convivencia.

Visión

La Personería de Rionegro, en el año 2028, espera ser reconocida como una entidad comprometida con el cumplimiento de su objeto misional, siendo un referente por su trabajo para la promoción y defensa de los Derechos Humanos, la satisfacción de sus grupos de valor, el manejo transparente de la información y la gestión eficiente de los recursos disponibles.

Política del Sistema Integrado de Gestión

En la Personería Municipal de Rionegro estamos comprometidos a promover, proteger, orientar y defender los derechos constitucionales y legales, así como vigilar la conducta oficial y la protección del interés público de la comunidad rionegrera, mediante la prestación de un servicio con eficiencia y eficacia, y buscando la satisfacción del usuario y demás grupos de valor. Para ello nos comprometemos a:

- Integrar un equipo humano competente y gestionar peligros y riesgos de manera que se proporcione un ambiente de trabajo sano y seguro.
- Realizar un uso transparente y eficiente de los diferentes recursos disponibles, propendiendo por la sostenibilidad fiscal y ambiental.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales y otros requisitos aplicables.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua de los procesos.

3. MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
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 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública (establece el plan institucional de capacitación, programa de bienestar y plan de incentivos).
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Decreto 1072 del 26 mayo del 2015	Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
Decreto 815 mayo 8 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 del sector de función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Código de Integridad del servidor público 2017	Se crea el código de integridad aplicable a todos los servidores de las entidades públicas.

4. DIAGNÓSTICO

De conformidad con el diagnóstico DOFA relacionado en el Plan Estratégico Institucional 2024-2028, se identifica para la gestión del talento humano institucional:

Debilidades:

- Manual de Funciones desactualizado.
- Personal de planta insuficiente para el funcionamiento interno.
- Inadecuada gestión del conocimiento.

Fortalezas:

- Proceso documentado.
- Alto nivel de cumplimiento de la planeación institucional.
- Personal de planta capacitado y con competencias suficientes.

Amenazas:

- Cambios en la normatividad aplicable.
- Cambios en lineamientos metodológicos por parte del Gobierno Nacional / Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Asignación de recursos insuficientes para el funcionamiento de la entidad.
- Pandemias o epidemias.
- Alteraciones en el orden público.
- Escasez en la oferta de insumos básicos para el funcionamiento de la entidad.

Oportunidades.

- Relacionamiento con otras entidades e instituciones.
- Guías metodológicas proporcionadas por el Gobierno Nacional / Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Oferta de capacitaciones en asuntos de gestión pública y promoción de derechos humanos.

Adicionalmente, se han identificado oportunidades de mejora en diferentes espacios de evaluación, relacionadas con:

- Implementación del Código de Integridad.
- Conformación del Comité de Convivencia.
- Definición del protocolo de acoso laboral.
- Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

5. DESARROLLO DEL PLAN

A partir del análisis del contexto interno y externo, se prioriza para la vigencia la implementación de las siguientes estrategias para dar desarrollo al Plan Estratégico de Talento Humano:

- Previsión oportuna del talento humano.
- Implementación del Código de Integridad.
- Fortalecimiento de competencias y del bienestar laboral.
- Fortalecimiento del SG-SST.
- Fortalecimiento de la gestión del conocimiento.

Para cada una de estas estrategias se definen las siguientes acciones:

Estrategia	Actividad	Cronograma	
		Fecha Inicio	Fecha Fin
Previsión oportuna del talento humano	Ejecutar el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano.	31/01/2024	30/11/2024
Fortalecimiento de competencias y del bienestar laboral	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitaciones.	31/01/2024	30/11/2024
	Ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos.	31/01/2024	30/11/2024
Fortalecimiento del SG-SST	Ejecutar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	31/01/2024	30/11/2024
Implementación del Código de Integridad	Socializar el Código de Integridad con todos los colaboradores	01/08/2024	30/11/2024
Fortalecimiento de la gestión del conocimiento	Realizar las inducciones pertinentes	01/03/2024	30/06/2024

6. SEGUIMIENTO

Se realiza seguimiento trimestral al cumplimiento de las actividades programadas, generando y guardando evidencia que soporte su desarrollo.

Al finalizar la vigencia se evalúa el cumplimiento global del Plan y se definen acciones de mejora para su implementación.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	CAMBIO
1	31/01/2024	Creación del documento
2	31/05/2024	Modificación del documento