 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022



PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO

2022

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	4
4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	5
5. MARCO NORMATIVO	6
6. GENERALIDADES.....	7
6.1. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	7
6.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.	7
6.3. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	10
6.4. RANGO DE EDAD	10
6.5. NIVEL ACADÉMICO.....	10
6.6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	10
6.7. INGRESO	12
6.8. DESARROLLO	12
6.9. RETIRO	13
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	13

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento con la ley 909 de 2004, en su artículo 15, se elaboró el plan estratégico de recurso humano para la Personería de Rionegro, proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados, ya que la gestión de personal está articulada con la misión y objetivos de la entidad.

Bajo el lineamiento y directriz de la Personera Municipal, anualmente se definen proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Personería de Rionegro.

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano de la Personería de Rionegro, mediante la implementación de políticas y estrategias, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad de vida en la prestación del servicio.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recurso Humano inicia con la detección de las necesidades (Bienestar, capacitación, SGSST e incentivos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Bienestar e Incentivos: Son aquellos programas que tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (parágrafo artículo 36 Ley 909 de 2004).

PIC: Plan Institucional de Capacitación. Capacitación: Está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos (artículo 36 Ley 909 de 2004). Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Carrera Administrativa: Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil. La carrera administrativa se concibe como el mecanismo de selección objetiva idóneo, para verificar que el ingreso, ascenso y permanencia en la función pública se efectúe con la observancia de ciertas garantías y principios determinados en la constitución y en la Ley. Por lo anterior, se puede decir que a manera general todos los empleos públicos deberán ocuparse cumpliendo los requisitos y concursos establecidos en la mencionada institución, con excepción de aquellos para los cuales la ley ha estipulado otro sistema de selección.

4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Misión

La Personería de Rionegro es una entidad especial del orden municipal que trabaja por la guarda, promoción, difusión y defensa de los Derechos Humanos; la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial; promueve el ejercicio de las libertades civiles, los deberes y derechos por un orden justo de convivencia.

Visión

La Personería de Rionegro, en el año 2025, espera ser reconocida por sus altos índices de satisfacción en la comunidad rionegrera y demás partes interesadas con las que se relaciona, siendo un referente por su gestión en el Oriente Antioqueño para la promoción y defensa de los Derechos Humanos.

 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

5. 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 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
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

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Código de Integridad del servidor público 2017	Crea el código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas.
--	---

6. GENERALIDADES

6.1. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad

6.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.

Acuerdo 014 del 30 de abril de 2021 “Por medio de la cual se modifican los acuerdos municipales N° 014 de 2001 y 007 de 2008 y se dictan otras disposiciones”

La planta de cargo de la Personería Municipal de Rionegro es la siguiente:

Nivel Directivo: Empleos a los cuales les corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

DENOMINACIÓN	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
Personero	1	015	03	Periodo Fijo
Personero Delegado	3	040	01	Libre Nomenclatura y Remoción

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Con relación al cargo denominado Personero Municipal cuya naturaleza es de Período Fijo, este se encuentra provisto por concurso de méritos, siendo titular la abogada Ana María Aguirre Betancur, quien fue nombrada mediante Resolución 030 del 14 de febrero de 2020 y posesionada a través del acta 023 de 2020 en sesión del Concejo Municipal de Rionegro.

Con referencia a los cargos llamados Personeros Delegados, cuya naturaleza es de libre nombramiento y remoción, estos se encuentran provistos así:


- Delegado para la Vigilancia Administrativa y la Conducta Oficial: Ocupa el cargo el abogado Juan Pablo Restrepo Quijano
- Delegada para los Asuntos Penales y el Interés Público: Ocupa el cargo el abogado Edgar Darío Carmona Correa
- Delegado para los Derechos Humanos, Medio Ambiente y Salud: Ocupa el cargo el abogado Juan David Torres Baena.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de actividades manuales o tareas labores que se caracterizan por el predominio de simple ejecución.

DENOMINACIÓN	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
Secretaria Ejecutiva	1	425	01	Carrera Administrativa

De conformidad con el análisis realizado en las historias laborales, se encontró lo siguiente:

- Que mediante Resolución 052 del 15 de agosto de 2019, el cargo de carrera administrativa denominado Secretaria Ejecutiva, Código 440, Grado 01, perteneciente a esta entidad, fue declarado en vacancia temporal por el

 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO</p>	<p>Código: PE-01-PL07</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Fecha de Aprobación: 20/01/2022</p>

término de duración de período de prueba de la señora ROSA ELENA MARTÍNEZ GÓMEZ, en el cargo de Auxiliar Administrativa, Código 407, Grado 02 de la planta global de cargos del Municipio de Rionegro; período de prueba originado a raíz del concurso público de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de la Convocatoria 429 de 2016.

- Mediante la Resolución 053 del 20 de agosto de 2019 se realiza un nombramiento con carácter de provisionalidad a la señora LUISA FERNANDA SÁNCHEZ GALLEGO, en el cargo de Secretaria Ejecutiva, Código 440, Grado 01, perteneciente a la planta de cargos de la Personería Municipal de Rionegro.
- Que el 14 de febrero de 2020, a través del radicado 2020010226 y una vez superado el período de prueba en el cargo de Auxiliar Administrativa, Código 407, Grado 02 de la planta global de cargos del Municipio de Rionegro; la señora ROSA ELENA MARTÍNEZ GÓMEZ, presenta renuncia al cargo de Secretaria Ejecutiva de esta entidad a partir del 14 de febrero de 2020, el que venía desempeñando desde el 24 de julio de 2001 hasta el 13 de agosto de 2019, ambas fechas inclusive.
- Mediante la Resolución 023 del 21 de febrero de 2020 se declara en vacancia definitiva un empleo por la renuncia de la señora ROSA ELENA MARTÍNEZ GÓMEZ, el cargo se proveerá mediante nombramiento provisional que permite proveer temporalmente el cargo de Secretaria Ejecutiva, Código 407, Grado 01, hasta ser nuevamente reportado a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

6.3. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

GÉNERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Mujeres	2	40%
Hombres	3	60%
Total	5	100%

6.4. RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	SERVIDORES	PORCENTAJE
20 - 30	1	20%
31 - 40	3	60%
41 - 50	0	0%
51 - 60	1	20%
Total	5	100%

6.5. NIVEL ACADÉMICO

TIPO DE FORMACIÓN	SERVIDORES	PORCENTAJE
Doctorado	0	0%
Maestría	0	0%
Especialización	5	100%
Universitaria	0	0%
Tecnológica	0	0%

6.6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

En la Personería Municipal de Rionegro para el año 2022, tendremos las siguientes estrategias:

- **Estrategia Plan Institucional de Bienestar, estímulos e incentivos:**

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

El cual busca generar condiciones adecuadas y favorables para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Personería de Rionegro y su desempeño laboral, creando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del servidor público.

- **Estrategia Plan Institucional de capacitación:**

El Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en los puestos de trabajo.

- **Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

La Personería Municipal de Rionegro tiene definida una Política del SG- SST y en cumplimiento de su marco normativo, todos sus esfuerzos se encuentran orientados hacia el control de los factores de riesgos identificados, en la implementación de programas de prevención y promoción, prevención de lesiones y enfermedades laborales hasta donde sea posible, con el fin de promover la protección de la vida, seguridad, integridad y salud de los servidores.

- **Estrategia Código de integridad:**

Este Código inicia con una verdad poderosa: para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias.

- **Estrategia Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de la Personería Municipal de Rionegro, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva o vacancia temporal

 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, igualmente, permite definir el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión para que no afecte el servicio público.

6.7. INGRESO

- **Provisión de empleo**

La estrategia de vinculación se realizará a partir del envío del informe de los cargos a proveer de manera definitiva a la CNSC, a fin de que esta, sea la que determine el tiempo en que se surtirá el respectivo concurso de méritos.

- **Plan de vacantes**

El Plan Anual de Vacantes, tiene por objetivo dar a conocer a la CNSC la totalidad de los cargos de carrera administrativa que deberán ser surtidos conforme ordena el sistema general de provisión.

6.8. DESARROLLO

- **Gestión de la información**

La Personería Municipal de Rionegro, realizará el monitoreo y seguimiento del SIGEP para garantizar que los servidores públicos y contratistas de la entidad tengan sus hojas de vida actualizadas.

- **Conocimiento institucional**

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios producidos.

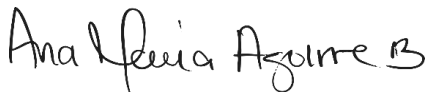
	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO	Código: PE-01-PL07
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

6.9. RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio – laboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración, por pensión o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACION	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	20/01/2022	Creación del documento


ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
PERSONERA MUNICIPAL