



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2021

ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
PERSONERA MUNICIPAL
2020 - 2024

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento con la ley 909 de 2004, en su artículo 17, se elaboró el plan estratégico de talento humano para la Personería de Rionegro para el año 2021, orientado al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de las capacidades de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas del personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

El Plan estratégico de talento humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Personería Municipal de Rionegro.

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.

1. MARCO NORMATIVO

A continuación se relaciona el marco normativo que fundamenta la implementación de las estrategias y las actividades que se deben ejecutar:

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
Ley 743 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
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.
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo.
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
Código de Integridad del servidor público 2017	Crea el código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción.
Ley 1582 de 2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones.

2. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano de la Personería de Rionegro, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar, Planear y Desarrollar el plan de bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Personería de Rionegro.

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores públicos.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Hacer seguimiento a la realización de la evaluación de desempeño laboral y calificación de acuerdos de gestión de los servidores de la Personería de Rionegro.
- Administrar información sobre el talento humano de la Personería de Rionegro.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.

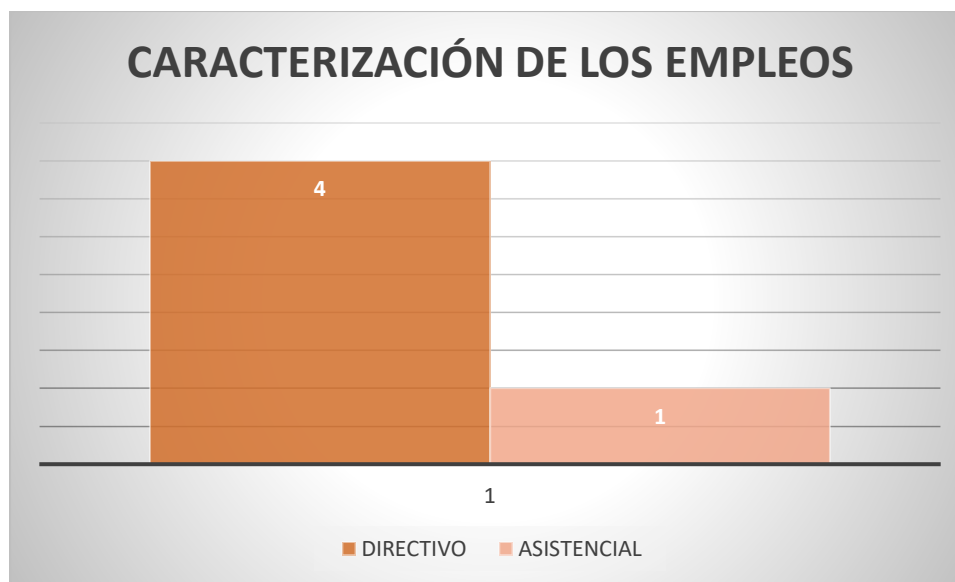
3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

3.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

- Acuerdo Municipal 014 del 26 de mayo de 2001: Por el cual se deroga el Acuerdo 121 de 2000, se suprimen unos cargos y se establece la estructura de la Personería Municipal de Rionegro Antioquia.
- Acuerdo 007 de 2008: Por el cual se crea la Personería Delegada para la defensa, protección y promoción de los Derechos Humanos, Medio Ambiente y Salud

Ocupación de la planta personal administrativo de la Personería de Rionegro con corte al 31 de Diciembre de 2020:

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS		
DENOMINACIÓN	NUMERO DE CARGOS	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO		
Personera Municipal	1	De periodo
Personeros Delegados	3	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL ASISTENCIAL		
Secretaria Ejecutiva	1	Carrera Administrativa
TOTAL FUNCIONARIOS	5	



4. ASPECTOS GENERALES

4.1 EMPLEOS PÚBLICOS DE PERÍODO Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

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 la abogada Juliana Ramos Colorado
- Delegado para los Derechos Humanos, Medio Ambiente y Salud: Ocupa el cargo el abogado Juan David Torres Baena.

4.2 CARRERA ADMINISTRATIVA

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

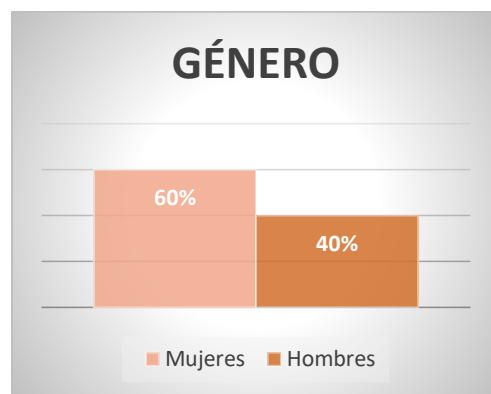
- Que mediante Resolución 052 del 15 de agosto de 2019, el cargo de carrera administrativa denominado Secretaria Ejecutiva, Código 440, Grado 01, perteneciente a esta entidad, fue declarado en vacancia temporal por el término de duración de período de prueba de la señora ROSA ELENA MARTÍNEZ GÓMEZ, en 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.

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

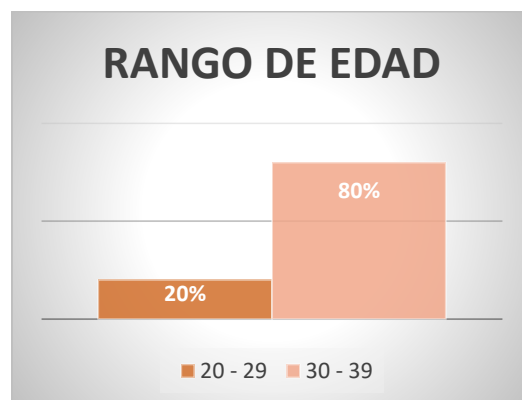
5.1 DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

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



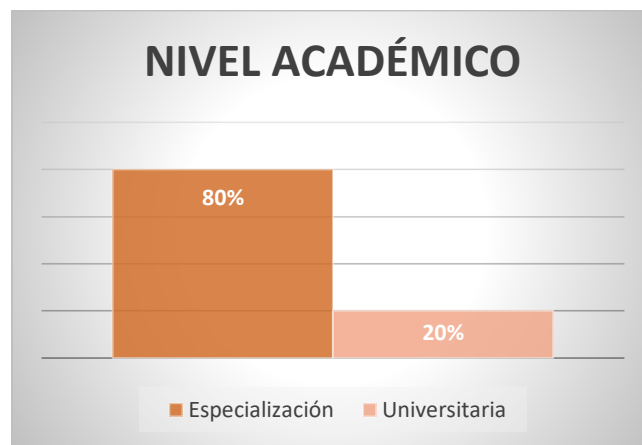
5.2 RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	SERVIDORES	PORCENTAJE
20 - 29	1	20%
30 - 39	4	80%



5.3 NIVEL ACADÉMICO

TIPO DE FORMACIÓN	SERVIDORES	PORCENTAJE
Doctorado	0	0%
Maestría	0	0%
Especialización	4	80%
Universitaria	1	20%
Tecnológica	0	0%



6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

En la Personería Municipal de Rionegro para el año 2021, tendremos las siguientes estrategias:

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

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 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.

- **Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano**

Es por esto que la Personería Municipal de Rionegro estructura el Plan de Previsión de Recursos Humanos de conformidad a lo señalado en la Ley 909 de 2004 que en su artículo 17 dispone:

Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

7. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2021. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como FURAG.

PRODUCTO	INDICADOR ANUAL	META ANUAL	ACCIÓN
Plan estratégico de Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano elaborado y ejecutado	1	Elaborar y ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano
Plan Anual de vacantes	Plan Anual de Vacantes elaborado y ejecutado	1	Elaborar y actualizar las necesidades de recursos humanos, referente al Plan Anual de Vacantes.
Plan Institucional de capacitación	Plan Institucional de Capacitación elaborado y ejecutado	1	Elaborar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con las necesidades institucionales.
Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos diseñado y ejecutado	1	Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado	1	Formular e implementar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ana María Aguirre B

**ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
PERSONERA MUNICIPAL**

*Proyectó: Leidy Johanna Mora Olaya
Revisó y Aprobó: Ana María Aguirre Betancur*