

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

PERSONERÍA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA

2024

INTRODUCCIÓN

Las personerías municipales son las entidades encargadas de ejercer el control administrativo en el municipio y cuentan con autonomía presupuestal y administrativa. Como tales ejercerán las funciones del Ministerio Público que les confiere la Constitución Política y la Ley, así como las que les delegue la Procuraduría General de la Nación. (Artículo 168 de la ley 136 de 1994).

Considerando lo anterior le corresponde a la PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, como órgano de control de orden constitucional, la guarda y promoción de los derechos humanos, propender por la vigencia de un orden social equitativo, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas en el Municipio de Puerto Colombia.

Para tal fin la PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, cuenta con una planeación estratégica del talento humano. La planeación estratégica es un proceso que tiene como objetivo fijar el curso de acción que ha de seguir la Personería Municipal, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la entidad, en el corto, mediano y largo plazo.

En el desarrollo de este proceso se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y los requerimientos de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Así mismo se definen los indicadores para realizar seguimiento y poder establecer si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad. La PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, atendiendo las políticas y directrices inherentes a la Gestión del Talento Humano; debe establecer y divulgar las diferentes actividades que permitan al interior de la entidad, integrar elementos ya conocidos, como: visión, misión, valores, estrategias y plan de acción, que influyen en el logro del propósito misional acorde con los objetivos del Plan de Acción Institucional.

Cordialmente,



JUAN DAVID ORTEGA JIMÉNEZ.
Personero Municipal de Puerto Colombia

1. MARCO LEGAL:

- Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece los principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
- Ley 1712 del 6 de marzo de 2014. Regular el derecho de acceso a la información pública
- Decreto 1083 de 2015 “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) *Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.*”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

2. OBJETIVO

El objetivo general del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la PERSONERÍA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, es el de planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, a través de planes y programas, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios de la entidad.

2.1 Objetivos específicos:

1. Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, a través de los planes de capacitación, acorde con los requerimientos realizados en la encuesta de necesidades.
2. Proporcionar condiciones óptimas que permitan mejorar el desempeño laboral y calidad de vida de los funcionarios de la entidad, mediante el reconocimiento de la labor, espacios de recreación, esparcimiento, integración familiar, actividades y charlas de pre-pensionados, cumpliendo

Dir.: Calle 7 8-46 / *Cel.:* 301 6482527

3

E-mail: personeriamunicipalptocol@hotmail.com - compersoneriapto2020@gmail.com

Facebook: personería de Puerto Colombia / *Twitter:* PERSONERIAPTO1 / *Instagram:* personeriapto2020

Puerto Colombia – Atlántico

- con el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) que permitan satisfacer sus necesidades laborales y personales
3. Contar con la planta de personal necesario e idóneo que permitan a la Personería Municipal de Puerto Colombia cumplir con su misión, metas estratégicas y objetivos en la prestación de sus servicios.
 4. Continuar con el concurso de méritos de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC

3. ALCANCE DEL PLAN:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, se aplica a: Servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; de acuerdo con la normatividad establecida.

4. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO:

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Recurso Humano
- Bienestar Social e Incentivos
- Capacitación

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

5.1 *Disposición de información:* De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, la PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, cuenta con la siguiente información:

La planta de personal en la Personería Municipal de Puerto Colombia, está conformada con un total de Tres (3) empleos, los cuales se encuentran caracterizados así:

NIVEL	No. DE EMPLEOS	%
Directivo	2	67%

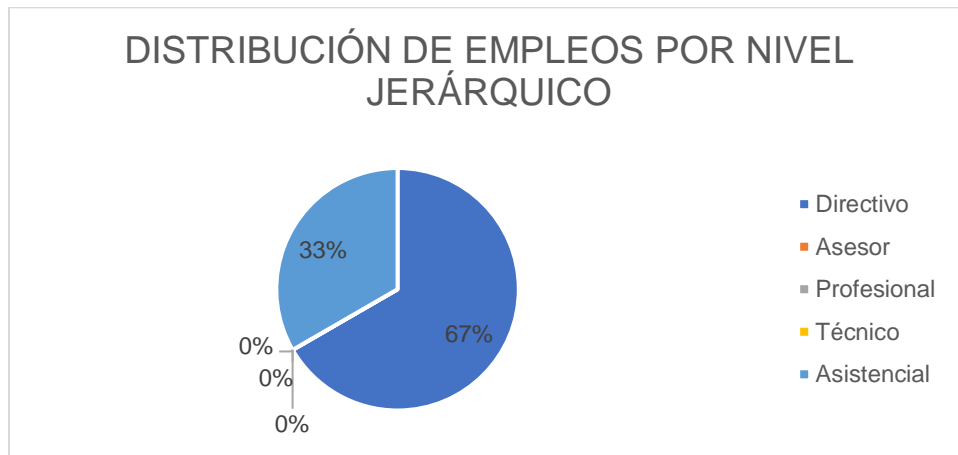
Dir.: Calle 7 8-46 / Cel.: 301 6482527

E-mail: personeriamunicipalptocol@hotmail.com - compersoneriapto2020@gmail.com

Facebook: personería de Puerto Colombia / Twitter: PERSONERIAPTO1 / Instagram: personeriapto2020

Puerto Colombia – Atlántico

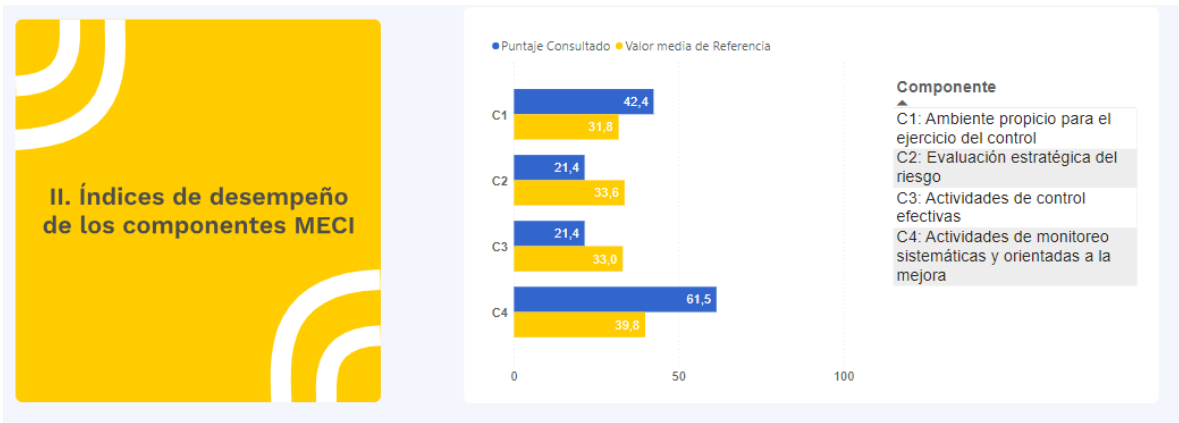
Asesor	0	0%
Profesional	0	0%
Técnico	0	0%
Asistencial	1	33%
TOTAL	3	100%



TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE EMPLEOS	%
De Período	1	33%
Libre nombramiento y remoción	1	33%
Carrera Administrativa	0	0%
Provisional	1	33%
TOTAL	3	100%

6.1.2 Resultados Medición FURAG:

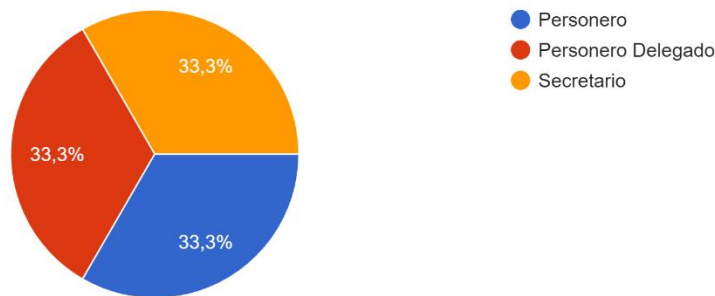




6.1.3 Resultados encuesta

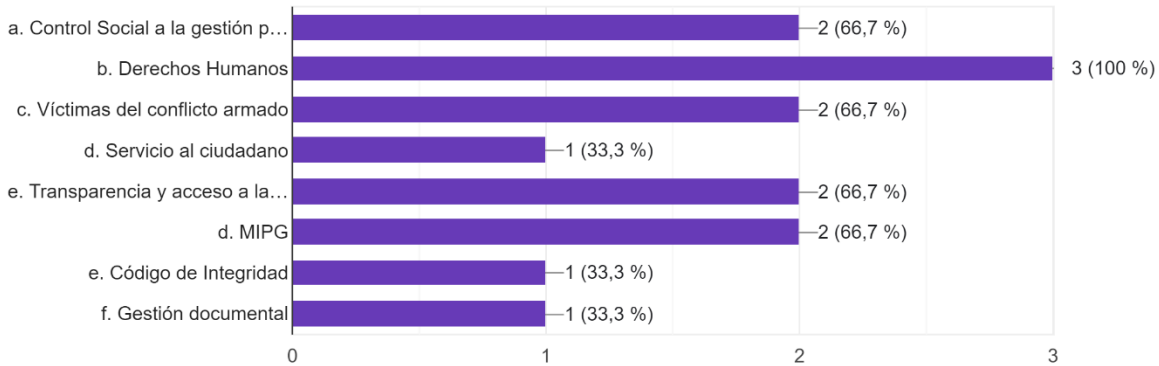
A través de la encuesta **Anexo 1. ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE CAPACITACIONES Y PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**, versión 1 fecha de aprobación 2023-09-27, se consultó sobre las necesidades de capacitación y bienestar del personal adscrito a en la entidad, arrojando el siguiente resultado, el cual es insumo para la formulación del presente programa de bienestar.

Cargo que desempeña en la entidad
3 respuestas

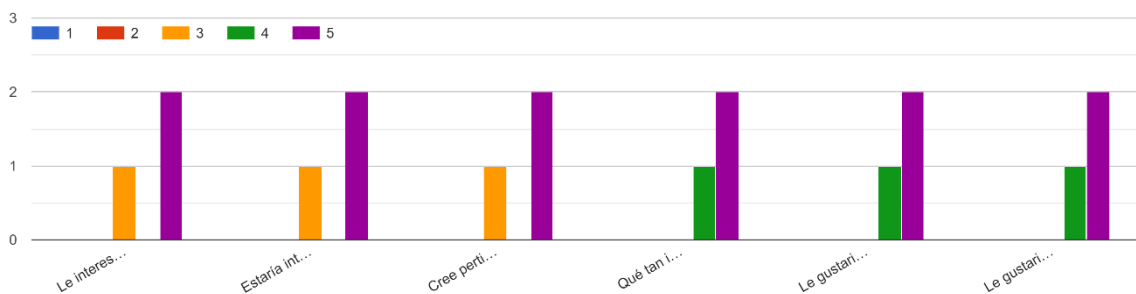


Seleccione cual de los siguientes temas de capacitación es necesario para mejorar la prestación del servicio brindado a la comunidad

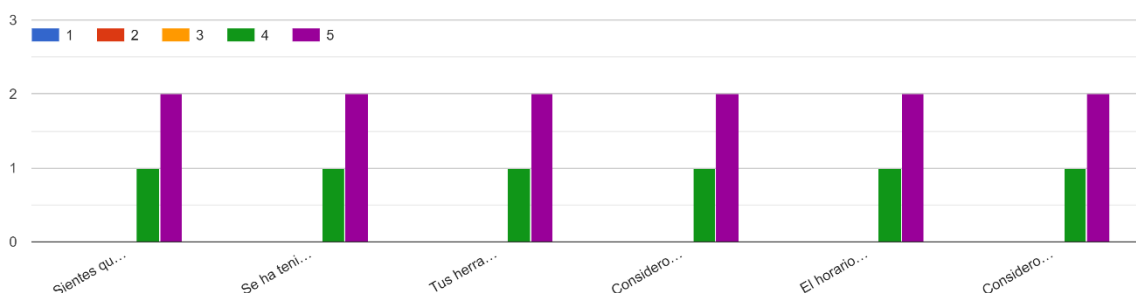
3 respuestas



Criterio a Evaluar: Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje.... Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia



Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que per.... Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.



6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO:

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público:

Dir.: Calle 7 8-46 / **Cel.:** 301 6482527

7

E-mail: personeriamunicipalptocol@hotmail.com - compersoneriapto2020@gmail.com

Facebook: personería de Puerto Colombia / **Twitter:** PERSONERIAPTO1 / **Instagram:** personeriapto2020

Puerto Colombia – Atlántico

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, en los distintos autodiagnósticos y revisiones realizadas desde la medición del SISTEMA DE CONTROL INTERNO en la entidad, en lo que respecta al AMBIENTE DE CONTROL, estableciendo debilidades en la implementación de los planes institucionales del resorte de Talento Humano.

Teniendo en cuenta, las directrices y las nuevas dinámicas establecidas por el Gobierno Nacional en la implementación del MIPG, la Dimensión de Talento Humano se convierte en el corazón del Modelo, estableciendo estrategias para fortalecer y dinamizar la gestión del talento humano en la entidad, es así como, la PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, implementa el presente Plan, con base en las distintas Rutas de Creación de Valor:

En la siguiente tabla, se enmarcan las actividades de las distintas variables enmarcadas en el ciclo de vida laboral del servidor: Ingreso, desarrollo, retiro.

DIMENSION DEL TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Desarrollar el programa de pausas activas.	Desarrollo	Servidores, contratistas y pasantes.
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultura	Desarrollo	Servidores, contratistas y pasantes.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable	Desarrollo	Servidores, contratistas y pasantes.
	Salario emocional	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad	Desarrollo	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	Desarrollo	Servidores
	Bienestar del talento	Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	Servidores

	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Servidores
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta de servidores y contratistas	Desarrollo	Servidores y contratistas
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión pública, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano	Desarrollo	Servidores
		Implementar estrategias para la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	Servidores
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	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y Servidores llevar los registros estadísticos correspondientes	Desarrollo	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento	Desarrollo	Servidores
		Administrar la nómina y Servidores llevar los registros estadísticos correspondientes	Desarrollo	Servidores
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través del uso de datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo	Servidores

7. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2023:

La PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, formulara e implementara los planes y programas que contribuyan a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Los planes institucionales, se describen a continuación:

7.1 Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos:

Objetivo: Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

7.2 Plan de bienestar e incentivos:

Objetivo: Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

7.3 Plan institucional de capacitación:

Objetivo: Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento; conforme a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano y las políticas del Modelo Integrado de Gestión y Control MIPG, de tal manera que permita contar con talento integral y al mismo tiempo contribuir a mejorar los indicadores de calidad en el cumplimiento de planes, proyectos y programas de la personería de Puerto Colombia

8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El monitoreo y seguimiento será de responsabilidad del Personero Municipal de Puerto Colombia, a través de los distintos informes de gestión, informes de auditoría, evaluaciones externas realizadas por los órganos de control, así como la medición realizada a través de la medición del índice de desempeño FURAG.