
 <p>PERS  NERÍA DEL GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE- PEST - 02
		Versión No. 01 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 03 - 04
		Proceso: Planificación estratégica
Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 1 de 4	

**RESOLUCION No. 015-2025
(ENERO 24 de 2025)**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO
HUMANO DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRON PARA LA
VIGENCIA 2025"**

EL PERSONERO MUNICIPAL DE GIRÓN

El Personero Municipal de Girón, en ejercicio de las atribuciones que le Confiere la Ley 136 de 1994 y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004 en su artículo literal G. dio la facultad al Departamento Administrativo de la Función Pública con acuerdo de la Presidencia de la Republica fijar las políticas de gestión del recurso humano a servicio de la rama ejecutiva en lo referente a los recursos humanos, la vinculación y retiro, el Bienestar social e incentivos, sistema salarial, prestacional entre otros propios de la gestión del Talento humano.


Que, en la misma Ley, el artículo 36 consagra los objetivos del Plan de Capacitación de las entidades públicas y en el párrafo del mismo artículo menciona la obligación de las entidades de implementar programas de bienestar e incentivos con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo del desempeño de los empleados.

Que el Decreto 1227 de 2015 en su artículo 70 dispone que las entidades públicas, en coordinación con las entidades de seguridad y previsión social pueden ofrecer a sus empleados y familias los programas de protección y servicios sociales deportivos, recreativos y Nacionales, los artísticos y culturales, los de promoción y prevención de la salud, los de capacitación en artes y artesanías, los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, Cajas de Compensación Familiar entre otros afines.

Que el mismo decreto en su artículo 75 reza "De conformidad con el artículo 24 del Decretoley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. Fortalecer el trabajo en equipo. Adelantar programas de incentivos."

Que el Decreto 1083 de 2015 establece: "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".

En mérito de lo anteriormente expuesto,

 <p>Comprometidos con sus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE- PEST - 02 Versión No. 01 - 2021 TRD: 03 - 04
	Macroproceso: ESTRATEGICO	Proceso: Planificación estratégica
	Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 2 de 4

RESUELVE:

**CAPITULO I
GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN. Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Personería Municipal de San Juan Girón para la vigencia 2025, documento que hace parte integral del presente Acto Administrativo, de conformidad con lo expuesto en la parte motivada de este acto.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBLIGATORIEDAD. La ejecución, control, evaluación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Personería Municipal de San Juan Girón para la vigencia 2025 es obligatoria para todos los funcionarios públicos y contratista de la entidad.

ARTICULO TERCERO. PUBLICIDAD. El presente acto administrativo, así como el documento que contiene el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 de la personería se dará a conocer a todos los funcionarios y contratistas de esta y se realizará su publicación en la página web institucional:

ARTICULO CUARTO. – VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su suscripción y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTICULO QUINTO. - OBJETIVO. El Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad tiene por objeto trazar el recorrido de la gestión en esta área de la personería Municipal de sus metas, plan de acción institucional, proyectos y programas dirigidos a la planta de personal y los equipos de trabajo de esta, a fin de generar en el servicio tratos de humanidad y respeto por la dignidad, con soluciones efectivas y siempre garantizando los derechos humanos.


**CAPITULO II
DE LA GESTION ESTRATEGICA**

ARTICULO SEXTO. CONOCIMIENTO NORMATIVO Y DEL ENTORNO. El conocimiento normativo y del entorno es una herramienta clave en el buen desempeño de los funcionarios públicos y contratista por lo que:

1. Los funcionarios públicos de la entidad deberán conocer considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.
2. La entidad debe conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano.
3. Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.

ARTICULO SEPTIMO. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN. La entidad debe contar con información fidedigna sobre su planta de personal.

1. El área de talento Humano deberá promover que sus contratistas y funcionarios gestionen la información en el SIGEP.
2. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando, que incluya: planta global, tipo de vinculación, Código, Grado, Antigüedad, Nivel académico, Genero, Vacantes y perfiles de empleos, caracterización: propensión, cabeza de familia, limitaciones físicas etc.

 <p>PERS NERÍA DE GIRÓN Comprometidos con sus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE- PEST - 02
		Versión No. 01 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 03 - 04
		Proceso: Planificación estratégica
Subserie: RESOLUCIONES	Páginas: 3 de 4	

CAPITULO III PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

ARTICULO OCTAVO. PLAN ANUAL DE VACANTES: El área de Talento Humano deberá diseñar el Plan Anual de Vacantes de la entidad teniendo en cuenta la planta de personal de esta, de igual forma, se deberán considerar, los estudios correspondientes, las necesidades y los recursos del presupuesto necesarios para proveerlas mediante concurso.

ARTICULO NOVENO. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC: La Personería Municipal de San Juan Girón, debe diseñar el Plan institucional de capacitaciones de forma anual teniendo en cuenta los criterios legales, los planes y programas actuales, las sugerencias realizadas en los autodiagnósticos por la Función Pública, así como las necesidades de los funcionarios.

ARTICULO DECIMO. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS: La Personería Municipal de San Juan Girón, debe diseñar el Plan de Bienestar e Incentivos de forma anual teniendo en cuenta los criterios legales, los planes y programas actuales, así como las necesidades de los funcionarios, el Plan deberá ser diseñado, ejecutado y evaluado, este debe incluir incentivos para los empleados (no pecuniarios) y contar con un diagnóstico previo.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La Personería Municipal de San Juan Girón, debe diseñar el Plan de seguridad y salud en el Trabajo de forma anual teniendo en cuenta los criterios legales, los planes y programas actuales, así como las necesidades de los funcionarios, el Plan deberá ser diseñado, ejecutado y evaluado.


ARTICULO DECIMO SEGUNDO. MONITOREO DEL SIGEP: El área de Talento Humano deberá realizar el monitoreo y seguimiento del SIGEP, el cual debe ejecutarse de acuerdo con lo planificado y al que se le evaluará la eficacia de su implementación.

ARTICULO DECIMO TERCERO. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL: La evaluación de desempeño laboral se aplicará cuando la entidad dentro de su planta ostente cargos por carrera administrativa de acuerdo a las fases establecidas o a la planta de personal cuando la Alta Dirección así lo considere; sin embargo, deberá realizarse de forma anual la evaluación sobre el desempeño en el servicio al ciudadano.

ARTICULO DECIMO CUARTO. JORNADAS DE REINDUCCIÓN: La Personería Municipal de San Juan Girón, debe realizar jornadas de reinducción a sus funcionarios, de conformidad con lo establecido en el Manual de Inducción y Reinducción aprobado y adoptado por la entidad.

ARTICULO DECIMO QUINTO. CLIMA ORGANIZACIONAL: El área de Talento Humano deberá realizar la medición, análisis y mejoramiento organizacional mínimo una vez cada 2 años, realizar las intervenciones que correspondan para su mejoramiento. En dicha medición tendrá en cuenta los siguientes aspectos: conocimiento de la orientación organizacional, El estilo de dirección, La comunicación e integración, el equipo de trabajo, la capacidad profesional y el ambiente físico.

ARTICULO DECIMO SEXTO. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS: El manual de Funciones de la Personería Municipal de San Juan Girón, debe incluir las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la entidad.

 <p>PERS^{ONERÍA} DE GIRÓN Comprometidas con tus derechos</p>	PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN	Código: DE- PEST - 02
		Versión No. 01 - 2021
	Macroproceso: ESTRATEGICO	TRD: 03 - 04
	Subserie: RESOLUCIONES	Proceso: Planificación estratégica
		Páginas: 4 de 4

CAPITULO IV OTROS

ARTICULO DECIMO SEPTIMO. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS CON INCIDENCIA: El área de Talento humano registrará las situaciones administrativas que tengan incidencia en el área.

ARTICULO DECIMO OCTAVO. DESVINCULACIÓN ASISTIDA: La Personería Municipal debe contar con programas de desvinculación asistida en los que se de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan, así como brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de desvinculación Asistida.

ARTICULO DECIMO NOVENO. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

ARTÍCULO VIGESIMO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en el despacho de la Personería Municipal de San Juan Girón a los veinticuatro (24) días del mes de enero de 2025.

COMUNÍQUESE y CÚMPLASE



CRISTIAN FERNANDO BAUTISTA BOHORQUEZ.
Personero Municipal

Proyectó	Revisó:	Aprobó:
Martha Viviana Alba Rodríguez - CPSPA <i>Martha Viviana Alba</i>	Edgar Pérez Parra - CPSP Control interno <i>Edgar</i>	Soley Ayala Pardo - CPSP <i>Soley</i>