



PERSONERIA MUNICIPAL
EL COPEY-CESAR
NIT. 824005727-8

PERSONERIA MUNICIPAL DE EL COPEY CESAR

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

RAFAEL FONTALVO CORREA PERSONERO MUNICIPAL

ENERO DE 2026

CON EL CORAZÓN HACEMOS VALER TUS DERECHOS

Dirección: CALLE 10 No. 23-45 El Copey, Cesar

personero@personeriaelcopey.com.co



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

La Personería Municipal de El Copey, en su interés por fortalecer sus procesos, realiza actualizaciones y avances en todas sus áreas de gestión tanto administrativas como operativas, siempre teniendo como guía y modelo lo establecido en virtud de la norma, calidad y servicio, pudiendo así ofrecer un mejor servicio a sus usuarios, comunidad y ciudadanía en general, de la mano de los mejores servidores; es por ello que gran parte de sus esfuerzos se focalizan en brindar el ambiente propicio para ellos, lo cual incentiva su labor.

En concordancia con lo anterior el área de talento humano de la entidad en su planeación estratégica vigencia 2026, busca incentivar y reconocer la labor de todos los servidores públicos que hacen parte de ella, con actividades de reconocimiento, desarrollo y estímulos, esto a través de programas que fortalezcan y desarrollen sus conocimientos, capacidades, habilidades y una mejor calidad de vida tanto de ellos como de su entorno laboral y familiar, logrando que de esta manera ejerzan su labor motivados y comprometidos con la entidad, usuarios y compañeros.

Acogiéndonos al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual es un referente que permite desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas, mediante el ciclo de: dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Así mismo, busca que las entidades cuenten con servidores públicos comprometidos, que, a su vez, cuenten con los valores que todo servidor público debe tener los cuales son: honestidad, compromiso, justicia, diligencia y respeto. Y que sean conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Igualmente para que la entidad logre sus metas se hace necesario proveer y poseer condiciones laborales propicias para el correcto desempeño de sus servidores, mediante un adecuado ambiente laboral con la prevención del riesgo, para que esto sea posible, se hace necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo, logrando la prevención del riesgo laboral, donde los funcionarios, empleados y todo el equipo de trabajo cualquiera que sea su tipo de contratación posean como prioridad el compromiso de autocuidado el cual es de vital importancia para nuestra institución y su razón de ser, logrando así la seguridad de ellos mismos y de los usuarios o pacientes.

Es por ello que en la constante búsqueda del mejoramiento continuo se hace necesario poseer las herramientas suficientes que nos ayuden a guiar a todos nuestros colaboradores así como a los usuarios internos y externos de nuestra institución para que cuenten con los conocimientos básicos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para enfrentar los desafíos del día a día en su puesto de trabajo y de su entorno, mediante el plan institucional de capacitación el cual busca actualizar y complementar sus conocimientos en los diferentes temas que son de importancia para



desarrollar su actividades, conocimientos básicos de su labor, proceso de autocuidado y aspectos de desarrollo personal.

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017, modifico el Decreto 1083 de 2015 y en el establece en el capítulo 3, Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

En el MIPG el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, y, por ende, es un factor crítico y determinante de éxito, que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. Es por ello que las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos, respondiendo así a la demanda de los ciudadanos. La dimensión de talento humano tiene como objetivo Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

MARCO LEGAL

NORMA	TEMA	PROCESO
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano



Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril	Formatos Únicos de Información Laboral.	Talento Humano
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	EDL
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Plan Institucional de Capacitación

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Personería Municipal de El Copey, busca determinar las necesidades presentes en cada uno de sus componentes, de tal manera que permite a la entidad buscar las estrategias que le permitan suplir las mismas, mediante un constante seguimiento y monitoreo. Dichos componentes serán de aplicación a todos los servidores de la institución sin importar su tipo de vinculación (funcionarios, contratistas) entre otros.

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar, ejecutar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Concejo Municipal de El Copey, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro o corazón del modelo, de tal manera que esto contribuya al



mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida y en la creación de valor público.

Objetivos específicos

Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, a través de los planes de capacitación, inducción y reinducción, acordes con los requerimientos realizados en las encuestas de necesidades.

☑ 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 con el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) que permitan satisfacer sus necesidades laborales y personales.

☑ Establecer, actualizar y hacer seguimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo así controlar y minimizar el riesgo en el desempeño de sus actividades.

Contar con la planta de personal necesaria e idónea que permitan al Personería municipal de El Copey, cumplir con su misión, metas estratégicas y objetivos en la prestación de sus servicios.

Establecer acciones que fortalezcan las actividades relacionadas al proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Disposición de información.

De acuerdo con MIPG Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano.

A través de la Caracterización del personal de planta de la Personería Municipal de El Copey, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros y así mismo tanto para el personal de planta como para funcionarios con otros tipos de vinculación se tiene la caracterización de toda la población que hace parte de la entidad en cuanto a: Limitación Física, Cabeza de Familia, Fuero Sindical, pre-pensionados y afrodescendientes, se aporta al presente plan estratégico formato de caracterización.

Caracterización de los servidores



La caracterización de los empleos con los que cuenta la Personería Municipal de El Copey se evidencia a través de la planta de personal de la entidad, como se muestra en las tablas a continuación:

PLANTA DE PERSONAL PERSONERIA MUNICIPAL DE EL COPEY CESAR

NIVEL	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	0
TECNICO	0
ASISTENCIAL	1
TOTAL	2

Fuente: Elaboración Talento Humano. Corte a 30 de enero de 2026

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

El plan estratégico de gestión de talento humano de la Personería Municipal de El Copey, se rige a través del ciclo de vida de sus funcionarios dentro de la entidad (ingreso, desarrollo y retiro), y se enfoca en potencializar las variables en las cuales, con base en el autodiagnóstico en el área de talento humano realizado, de las cuales se obtuvieron altas calificaciones y a su vez en fortalecer y mejorar aquellas variables donde sus puntuaciones fueron bajas.

Por medio de acciones que permitan una mejora en las mismas mediante acciones y actividades que nos lleven a potencializar las oportunidades de mejora y convertirlas en fortalezas. Estas acciones deben tener un proceso de medición el cual se realizará antes de finalizar el año donde se determina los avances obtenidos e identifican en cuales dimensiones, acciones o estrategias continuamos presentando falencias para así poder tomar las medidas necesarias que nos ayuden y orienten a lograr todos los objetivos y resultados.

Estrategias de Talento Humano 2026.

La dimensión de talento humano es el corazón del MIPG, por ende, las personas son el activo más importante de la institución, es por ello que todos los esfuerzos deben ir enfocados al crecimiento y fortalecimientos de esta área o dimensión, mediante acciones y objetivos que se enfoquen en fortalecer las acciones que van dirigidas hacia ellos, mediante las estrategias relacionadas a continuación:

Estrategia de Vinculación.

Estrategia enfocada en seleccionar al mejor talento humano posible para el desarrollo de las diferentes actividades o cargos dentro de la institución, por medio de un plan de selección que permite identificar los mejores perfiles que se ajusten a las necesidades de la entidad pudiendo así seleccionar a los mejores candidatos, lo cual se verá reflejado en crecimiento y mejor



servicio institucional. A su vez se seguirá incentivando a los servidores en su labor y el reconocimiento de la misma dentro de la institución.

Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través de estos dos programas y basándose en las necesidades identificadas de los servidores de la entidad se toman las acciones respectivas en cuanto a los temas de: ARL, exámenes y prevención de enfermedades, encuestas de necesidad, medición de clima organizacional, riesgo psicosocial, estilo de vida entre otros.

Para cumplir con los objetivos de esta estrategia se hace necesario realizar actividades de capacitación y programas de promoción y prevención, creando espacios donde los funcionarios puedan conocer sobre calidad de vida, alimentación sana, manejo del estrés, buenas relaciones interpersonales, participar en las actividades deportivas programas de entorno físico, prevención del riesgo. Pudiendo satisfacer las necesidades de bienestar y seguridad y salud en el trabajo de los servidores de la institución. Esto mediante un seguimiento, determinando cuales son las actividades donde se sienten más motivados y cuales están teniendo un impacto positivo en sus actividades cotidianas.

Horario Flexible: identificando las necesidades de los servidores la entidad brinda la posibilidad de tener horarios flexibles, siempre y cuando estos no afecten el servicio y la atención de los usuarios y cuando las circunstancias así lo permitan, siempre y cuando estos cumplan a cabalidad con las actividades programadas.

Estrategia Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación, contribuye en el mejoramiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores y contratistas del Personería Municipal de El Copey, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permite las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos, Estrategia de Administración de Nómina.

PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la felicidad y Ruta del crecimiento.
- b. Sub-rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta de formación para capacitar servidores o contratistas que saben lo que hacen.
 - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.
 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.



- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

Basándose en las rutas y sub-rutas en las que se obtuvieron los puntajes más bajos se plantean las acciones pertinentes de mejora, donde se debe fortalecer el plan de incentivos y el plan de capacitación enfocado más a las necesidades particulares, para ello lo que se va a buscar es que dependiendo los requerimientos de los funcionarios y sus necesidades individuales se puedan programar capacitaciones o asistir a capacitaciones programadas por otras entidades que se enfoquen más a sus temas de interés.

-

Lo que se busca con esto es mejorar las acciones a tomar y a su vez que en aquellos puntos débiles de la matriz los cuales nos hace falta fortalecer tener una mejor calificación para el autodiagnóstico de la siguiente vigencia.

EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

El mecanismo desarrollado para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, se basará en seguimiento a las acciones planteadas para la vigencia actual y al realizar un comparativo con el autodiagnóstico a realizar a final de año donde se podrá evidenciar si los puntajes fluctuaron a favor o en contra de las acciones que tomo la institución.

CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La oficina de Talento Humano o quien haga sus veces alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se compromete en la aplicación del código de integridad a todos sus planes y programas para la planeación 2026, que conlleve a la generación de estrategias que eleven a los funcionarios y contratistas con altos estándares de integridad, consolidando la relación estado – ciudadano.

RAFAEL FONTALVO
Personero Municipal