



MUNICIPIO DE
YARUMAL

SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

Decreto N° 018
(31 de enero de 2025)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA Y ORDENA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO, PLAN ANUAL DE VACANTES, PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y EL PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DEL MUNICIPIO DE YARUMAL – ANTIOQUIA.”

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE YARUMAL - ANTIOQUIA

En uso de sus atribuciones legales y constitucionales, en especial las conferidas por las Leyes 136 de 1994, 489 de 1998, 1474 de 2011, 1551 de 2012, 1753 de 2015, Decretos 1072 y 1083 de 2015, 1499 y 2011 de 2017, 1299 de 2018 y

CONSIDERANDO

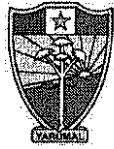
1. Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la ley 909 de 2004 señala como una de las funciones de las unidades de personal *“Elaborar el plan estratégico de recursos humanos y el plan anual de vacantes”*.
2. Que el artículo 2 de la ley 909 de 2004, indica que es obligación de las Entidades Públicas implementar el programa de bienestar e incentivos conforme a la normativa vigente cuyo único objetivo es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
3. Que el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.
4. Que el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 1499 de 2017, establece en su artículo 2.2.22.3.1. que las políticas de desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formulada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderá, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
5. Que el Decreto 1499 de 2017 establece en su artículo 2.2.22.3.2. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: *“El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para 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”*.





SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

6. Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.3.14, establece: *"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: 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR, 2. Plan Anual de Adquisiciones, 3. Plan Anual de Vacantes, 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos, 5. Plan Estratégico de Talento Humano, 6. Plan Institucional de Capacitación, 7. Plan de Incentivos Institucionales, 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI, 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información"*.
7. Que de conformidad con la guía de Gestión Estratégica de Talento Humano para el Sector Público Colombiano del Departamento Administrativo de Función Pública, la Planeación Estratégica del Talento Humano se entiende como un Sistema Integrado de Gestión que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la Entidad y ser un referente de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.
8. Que dentro del desarrollo de los planes enunciados el Municipio de Yarumal – Antioquia a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, elaboró el Plan Estratégico de Talento Humano, en el cual se incluyen cada uno de los planes cumpliendo con los estándares de MIPG, para realizar las respectivas evaluaciones y seguimientos conforme lo indica la normatividad.
9. Que MIPG toma como referencia conceptual la generación de valor público y los modelos de gestión para resultados, que se enfocan en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.
10. Que en lo concerniente al plan de Bienestar Laboral e incentivos y al Plan de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las Entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberá formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación y el artículo 34, señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.
11. Que, respecto al plan de Trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que deberán ser aplicados por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.
12. Que el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8, establece que se debe desarrollar un Plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la



MUNICIPIO DE
YARUMAL

SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual deberá identificar metas y responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

13. Que el artículo 1 de Decreto 1499, 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.
14. Que para los planes institucionales relacionados con el talento humano, se tendrá en cuenta el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de garantizar el cumplimiento de los componentes de la Dimensión Estratégica del Talento Humano y el ciclo de vida del servidor público en la organización.
15. Que conforme a lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano, tendiente a generar la interacción social en los empleados públicos, mantener y mejorar el ambiente laboral y propiciar herramientas para el fortalecimiento de los conocimientos habilidades y destrezas del talento humano al servicio del municipio.
16. Que el Comité de Gestión y Desempeño aprobó el Plan Estratégico de Talento Humano en sesión realizada el día 24 de enero de 2025, como consta en acta de la reunión.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo del Municipio de Yarumal --Antioquia, conforme al documento anexo, formulado desde el Departamento Administrativo General y de Gobierno.

ARTÍCULO 2. Ordenar la implementación de todos y cada uno de los planes enunciados en el artículo precedente, conforme al documento anexo, el cual forma parte integral del presente Acto Administrativo, a través del Departamento Administrativo General y de Gobierno, la cual deberá realizar el seguimiento de las actividades que hacen parte de los planes, la evaluación se realizará a través de los diferentes medios con el objeto de identificar el nivel de satisfacción alcanzado y las acciones de mejora que deben adelantarse para las próximas actividades.

ARTÍCULO 3. El Plan Estratégico de Talento Humano se dará a conocer a todos los servidores públicos, terceros y ciudadanía a través de los medios disponibles como son: Portal Web, redes sociales y demás medios electrónicos y/o tecnológicos.

ARTÍCULO 4. Los planes adoptados mediante el presente Acto Administrativo serán ejecutados de conformidad con el presupuestado destinado en los diferentes rubros para este fin, de forma anual.





MUNICIPIO DE
YARUMAL

SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO

ARTICULO 5. Respecto a las actividades de formación y capacitación, es de obligatorio cumplimiento su asistencia por parte de los funcionarios, lo anterior de conformidad con lo señalado en el numeral 42 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, razón por la cual la inasistencia injustificada podrá dar lugar a las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 6. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Municipio de Yarumal—Antioquia a los 31 días del mes de enero de 2025.

ANA LUCÍA PÉREZ MEDINA

Directora

Departamento Administrativo General y de Gobierno

Aprobó	Cristian David Céspedes Correa	Alcalde	31/01/2025
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			