

Código:

Versión: 00

Vigencia:

DIAGNOSTICO DE CAPACIDADES Y ENTORNOS LABORALES

PERSONERIA MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA

OCTUBRE 2021



Código:
Versión: 00
Vigencia:

INTRODUCCIÓN

Para la Personería es importante contar con el diagnóstico de capacidades y entornos, ya que es la base principal sobre la cual se construye todo proceso de fortalecimiento, el cual se da a partir de un análisis interno y autocrítico de la institución, para luego plantear una situación actual desde distintos puntos de vista, identificando en ella tanto problemáticas por resolver, como alternativas con el fin de mejorar su desempeño y fortalecer las capacidades organizacionales para la entrega de productos y servicios públicos.

Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de integridad. Cabe aclarar, que este diagnostico está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten.

Finalmente, este diagnostico se complementa Para el Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitaciones – PIC, Plan Anual de Vacantes, Plan de previsión de recursos humanos, Plan anual de seguridad y salud en el trabajo y el plan de incentivos y bienestar social.

MARCO LEGAL

- Resolución 2400 de 1979: por el cual se establecen disposiciones sobre la vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
- Resolución 1016 de 1989: por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Ley 100 de 1993: Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones; el sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.
- Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del estado.
- Ley 909 del 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones



Código:	
Versión: 00	
Vigencia:	

- 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 1064 de 2006: dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- 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 Función Publica
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Ley 1811 de 2016: otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
- Código de integridad del servidor público: DAFP creó el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva
- Resolución 390 de 2017: Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- Decreto 2011 de 2017: Por el cual se adiciona el capítulo 2 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1083 de 2015, reglamentario único del sector de función pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 294 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera".
- Decreto 1499 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".
- Resolución 312 de 2019: estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley 1952 de 2019: Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011 relacionadas con derecho disciplinario.
- Ley 1960 de 2019 "por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" en su artículo 3 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998 así: "g) Profesionalización del servidor público: Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado. (..)".



Código:
Versión: 00
Vigencia:

JUSTIFICACIÓN

La Personería Municipal de Floridablanca es un organismo perteneciente al Ministerio Publico que trabaja por la defensa del orden jurídico, los derechos y garantías fundamentales y el patrimonio público, por la guarda y promoción de los Derechos Humanos, la protección del interés público, la vigilancia de la conducta oficial y la intervención en la solución de conflictos.

Es allí donde el entorno que rodea la Personería Municipal de Floridablanca, da cuenta de su interrelación con la ciudadanía en general, pero más aún con la población más vulnerable de la ciudad, como los son los adultos mayores, población víctima del conflicto armado, niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad, entre otros.

Situaciones que generan una permanente intervención de la institución ya sea en su función de garante de los derechos fundamentales, o como órgano de control frente a las actuaciones desarrolladas por los servidores públicos del nivel Municipal.

De esta función se desprende la interacción de la Personería Municipal con las diferentes entidades públicas y privadas que desarrollan su actividad en el Municipio de Floridablanca y que son resorte de su esfera de competencia, es así como a través de las diferentes acciones, la Personería Municipal garantiza a la ciudadanía la efectivización de sus derechos, consagrados en la Constitución y la ley.

La Personería Municipal de Floridablanca es una entidad del orden Municipal, que ejerce sus funciones de conformidad con lo establecido en la Constitución y la ley, para ello cuenta con una planta de personal compuesta por 11 funcionarios que se encuentra distribuida por niveles jerárquicos y con una estructura orgánica de 06 dependencias que cubren las innumerables funciones específicas descritas en la ley 136 de 1994, modificada por la ley 1551 de 2012.

De acuerdo con su naturaleza jurídica, la Personería está sujeto a la aplicación de los lineamientos establecidos para la administración del empleo público contenidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015, los cuales señalan la obligación de las entidades públicas de diseñar, planear e implementar los sistemas de estímulos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, con el fin de:



Código:	
Versión: 00	
Vigencia:	

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Personería en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Generar en los servidores públicos mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y colaboradores.

Con el propósito de diseñar y ejecutar los sistemas y planes mencionados al interior de la Entidad, se formula el diagnostico de capacidad y entornos laborales a partir de las disposiciones antes citadas.

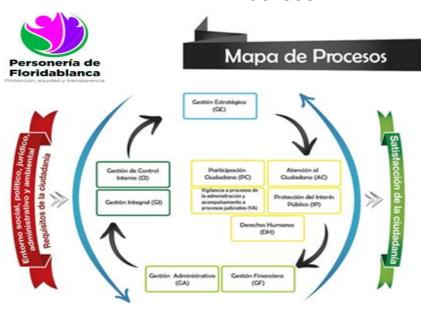
MISIÓN

Promover la protección de los derechos del ciudadano, a través de la aplicación de la Constitución y las leyes, en especial a los sectores más vulnerables de la población de Floridablanca, acorde con los principios de equidad, legalidad y transparencia. Así mismo ejercer vigilancia de la conducta del servidor público en el ejercicio de sus funciones y actuaciones.

VISIÓN

En el 2023 la Personería de Floridablanca será reconocida por sus acciones preventivas y correctivas en el control, vigilancia y la función disciplinaria, con una amplia participación de la ciudadanía que garantizará la protección de los derechos colectivos e individuales en salud, cultura, educación, productividad y ambiente.

MAPA DE PROCESOS



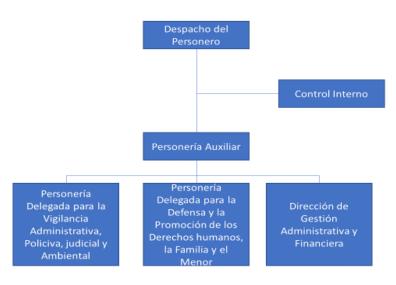


Código:

Versión: 00

Vigencia:

ORGANIGRAMA



DIAGNÓSTICO INTERNO

El rol de Gestión del Talento Humano en la Personería Municipal de Floridablanca se encuentra a cargo de la Dirección de Gestión Administrativa Financiera, cumpliendo un papel fundamental en la entidad, ya que se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la Entidad, mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de capital humano, que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, ésta área tiene las siguientes funciones que a continuación se relacionan:

La prevista en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así:

- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
- Elaborar el plan anual de vacantes, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública.
- Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
- Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.



Código:	
Versión: 00	
Vigencia:	

 Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

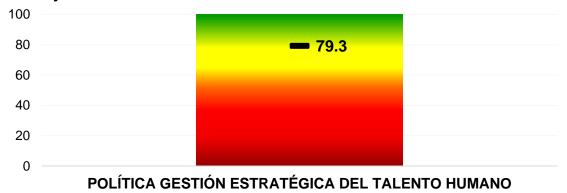
La prevista en el artículo 16 del Decreto 5014 de 2009, así:

- Gestionar, administrar y controlar las políticas y los programas orientados al fortalecimiento y desarrollo del talento humano: programas de formación y capacitación; los proyectos para la promoción del buen clima organizacional; proyectos de salud ocupacional y bienestar social.
- Coordinar la ejecución de los procesos de selección, vinculación, promoción, evaluación del desempeño, situaciones administrativas, carrera administrativa, retiro y jubilación del personal de la empresa.
- Participar en el proceso de identificación, medición y control de riesgos operativos relacionados con los procesos que se desarrollan en la dependencia

AUTODIAGNÓSTICO MIPG

A partir de la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico de la gestión del talento humano, la Personería Municipal de Floridablanca diseñó acciones de mejora encaminadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano. Los resultados se presentan a continuación:

Puntaje total:



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano. 2020

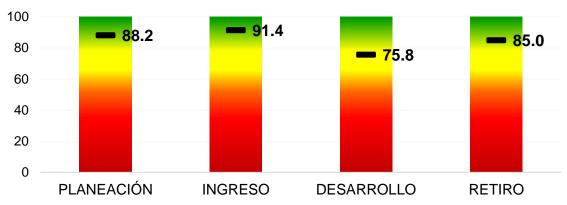


Código:

Versión: 00

Vigencia:

Por componentes:

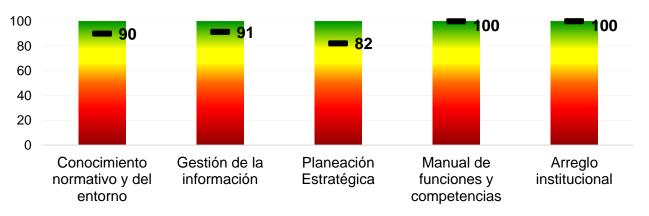


Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano. 2020

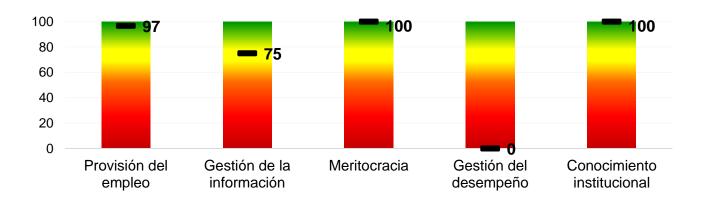
Por categorías:

Categorías del componente 1:

PLANEACIÓN



Categorías del componente 2 INGRESO



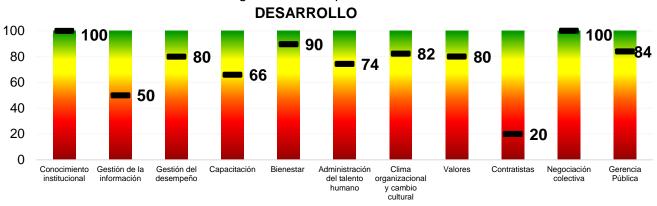


Código:

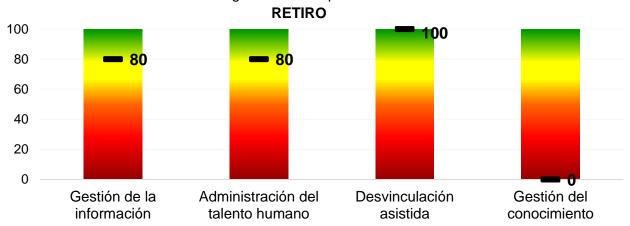
Versión: 00

Vigencia:

Categorías del componente 3:

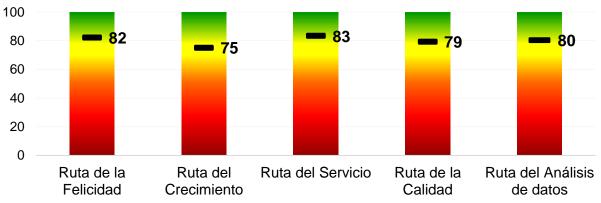


Categorías del componente 4:



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano. 2020

Por Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano. 2020

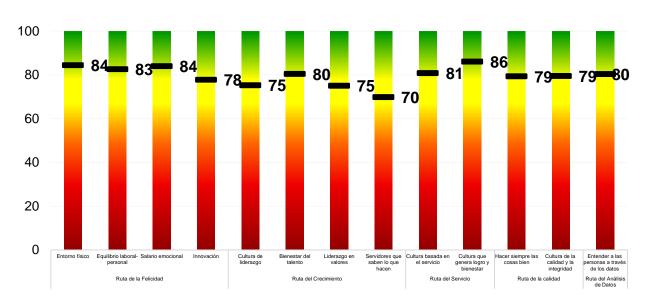


Código:

Versión: 00

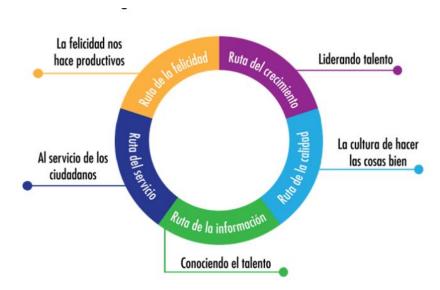
Vigencia:

Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano. 2020

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar las acciones a implementar. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Las rutas son las siguientes:



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública



Código:	
Versión: 00	
Vigencia:	

Siguiendo la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los resultados del autodiagnóstico frente a las rutas de creación del valor de manera detallada en la siguiente tabla:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
		- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	84
RUTA DE LA FELICIDAD	82	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
La felicidad nos hace productivos	02	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	84
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
		- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	75
RUTA DEL CRECIMIENTO	75	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
Liderando talento	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	75	
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	70	
RUTA DEL SERVICIO	02	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	81
Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	79
La cultura de hacer las cosas bien	79	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	79
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	80	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80
Conociendo el talento			

Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano. 2020



Código:

Versión: 00

Vigencia:

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta de empleos de la Entidad, es de 12 cargos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

No. de Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Personero Municipal	015	07
1	Personería Auxiliar	017	03
1	Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	009	02
1	Personería Delegada para la Defensa y la Promoción de los Derechos Humanos, la Familia y el Menor.	040	01
1	Personería Delegada para la Vigilancia Administrativa, Policiva, Judicial y Ambiental.	040	01
1	Profesional Especializado.	222	04
1	Profesional Especializado.	222	03
1	Profesional Universitario 219		01
1	Profesional Universitario	219	02
2	Técnico administrativo 367		04
1	Conductor 480 01		01
12	Total Cargos		



Código:

Versión: 00

Vigencia:

Situación administrativa

