



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO -2020

PERSONERÍA MUNICIPAL DE RIONEGRO
“Por Ustedes y para Ustedes”

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	3
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3-4
2. MARCO LEGAL	4,6
3. QUIENES SOMOS	6
3.1. MISIÓN	6
3.2. VISIÓN	6
3.3. VALORES	7
4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
4.1. PLANTA DE PERSONAL	7
4.1.1. ASPECTOS GENERALES	7
4.1.1.1. EMPLEOS PÚBLICOS DE PERÍODO Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	7-8
4.1.2. ASPECTOS GENERALES DEL PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA	8-9
5. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	9
5.1. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	9
5.2. RANGO DE EDAD	10
5.3. ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO ACTIVO	10
5.4. NIVEL DE EDUCACIÓN	10
6. PLAN DE ACCIÓN 2020	11,15

PRESENTACIÓN

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, tiene como finalidad realizar un análisis y evaluación de la situación presente de la Personería Municipal de Rionegro, su trayectoria histórica, en relación con su funcionamiento, evidenciar aspectos críticos y a mejorar, así como la naturaleza y magnitud de las necesidades y el conocimiento analítico de los problemas que afectan o alteran su desarrollo en lo relativo al recurso humano.

La formulación del diagnóstico parte del análisis de la información suministrada por la entidad, con ello establecer el estado en que se encuentra la entidad en aspectos administrativos en especial aquellos relacionados con la estructura administrativa, planta de personal y manual de funciones entre otros.

Diagnóstico que servirá de base para que la entidad tenga en cuenta los aspectos detectados en el mismo y de continuidad con el fin de formular propuestas que conlleven al rediseño institucional y modernización administrativa de la Personería Municipal, teniendo en cuenta el marco jurídico, en especial lo determinado en la Ley 909 de 2004 en su artículo 15° en lo relativo a las funciones específicas de las unidades de personal, los nuevos lineamientos de la Función Pública y con el fin de garantizar el cumplimiento de su objeto misional otorgado por la constitución y la ley como parte del Ministerio Público.

1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los Servidores Públicos de la Personería municipal de Rionegro.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Diseñar, planear, constituir e implementar el plan estratégico del talento humano.
- ✓ Diseñar, planear, constituir y desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Personería municipal de Rionegro.
- ✓ Diseñar, planear, constituir e implementar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ Fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos en el puesto de trabajo, a través del diseño, planeación, constitución e implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Gestionar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Personería municipal de Rionegro.

2. MARCO LEGAL

La gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

El presente marco normativo de carácter constitucional, legal y reglamentario es de interés para la Personería Municipal y sus Servidores Públicos por cuanto, delimitan el ámbito jurídico dentro del cual se deben desarrollar las diferentes actuaciones de la gestión del empleo público.

Constitución Política de 1991

Artículo 122°- "No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público".

Artículo 123°- "Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio".

Artículo 124°- "La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva".

Artículo 125°. "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción".

Artículo 130°. "Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial".

Ley 734 de 2002 – "Por el cual se expide el Código Disciplinario Único".

Ley 909 de 2004 – "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

Decreto 1567 de 1998 - "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado":

Decreto 1227 de 2005- "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".

Decreto 2539 de 2005 – "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005"

Decreto 4665 de 2007 – "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos"

Decreto 1785 de 2014 – "Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones"

Decreto 1072 de 2015 – "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"

Decreto 1083 de 2015 – "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Dentro de los lineamientos establece 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 elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos de la Personería municipal de Piedecuesta en el desempeño de su labor y

contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Así mismo generar en los Servidores públicos mayor capacidad de aprendizaje y acción, en función de la consecución de la eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterio.

De igual forma anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y contratistas.

Con el objetivo de diseñar, implementar y ejecutar los sistemas y planes referidos, se formula el presente Plan Estratégico del Talento Humano, el cual se articulará con el Plan Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos, programas, proyectos y políticas de calidad).

3. QUIENES SOMOS

La Personería municipal de Rionegro, hace parte de los órganos de control como parte integral del Ministerio Público, ejerciendo las funciones que le confiere la Constitución Política y la Ley, así como las que le delegue la Procuraduría General de la Nación; Entidad encargada de ejercer el control administrativo en el Municipio de Rionegro, le corresponde la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas.

3.1. MISIÓN

La Personería Municipal de Rionegro es una Entidad especial del orden municipal que trabaja por la guarda, promoción, difusión y defensa de los Derechos Humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial; promueve el ejercicio de las libertades civiles, los deberes y derechos para un orden justo de convivencia.

3.2. VISIÓN

La Personería Municipal de Rionegro, en el año 2025, espera ser reconocida por sus altos índices de satisfacción en la comunidad Rionegrera y demás partes interesadas con las que se relaciona, siendo un referente por su gestión en el Oriente Antioqueño para la promoción y defensa de los Derechos Humanos.

3.3. VALORES

- ✓ **ÉTICA:** Como ciudadanos, daremos ejemplo en la observancia de nuestros deberes cívicos, sociales y políticos; de participación, solidaridad y colaboración.
- ✓ **JUSTICIA:** No basta con proclamar la justicia, hay que tener un gran deseo de que ella prime en la relación entre los hombres.
- ✓ **DIÁLOGO:** A través del diálogo se reconoce la autonomía de cada ser humano y se acepta el derecho a opinar y a ser escuchado.
- ✓ **RESPONSABILIDAD:** Cumplir los compromisos que hacemos con los demás, asumiendo las consecuencias de nuestras acciones y decisiones.
- ✓ **COMPROMISO:** Cumplimiento de las obligaciones que se contraen con la comunidad con el convencimiento propio de la labor a realizarse.
- ✓ **SOLIDARIDAD:** Es el sentimiento que impulsa a los servidores de la personería a prestarse ayuda mutua, en busca del bien común.
- ✓ **TRABAJO EN EQUIPO:** Propiciar que otros hagan parte de las actividades y disposición para involucrarse en ellas.

4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

4.1. PLANTA DE PERSONAL

- ✓ Acuerdo Municipal 014 del 26 de mayo de 2001: Por el cual se deroga el Acuerdo 121 de 2000, se suprimen unos cargos y se establece la estructura de la Personería Municipal de Rionegro, Antioquia.
- ✓ Acuerdo 007 de 2008: Por el cual se crea la Personería Delegada para la defensa, protección y promoción de los Derechos Humanos, Medio Ambiente y Salud.

PLANTA DE PERSONAL			
DENOMINACIÓN	GRADO	No. CARGOS	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO			
PERSONERO MUNICIPAL	04	1	DE PERIODO
PERSONEROS DELEGADOS	03	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL ASISTENCIAL			
SECRETARIA EJECUTIVA	02	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL FUNCIONARIOS			5

4.1.1. ASPECTOS GENERALES

La Planta de Personal de la Personería de Rionegro, cuenta con cinco (5) cargos que se ajustan al sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, conforme al Decreto 785 de 2005, sin embargo, debe ajustarse a lo determinado en lo reglamentado por el Decreto 2484 de 2014.

Con respecto a lo evidenciado en los archivos de la Entidad en lo pertinente al recurso humano se encontró:

4.1.1.1. EMPLEOS PÚBLICOS DE PERÍODO Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Con relación al cargo denominado Personero municipal cuya naturaleza es de Período Fijo, este se encuentra provisto por concurso de méritos de conformidad con lo determinado en las normas jurídicas que le rigen, siendo su titular el doctor Christian David Gallego Gutiérrez, quien fue nombrado mediante Resolución 010 del 14 de enero de 2020 y Posesionado a través del acta 022 del 14 de enero de 2020 en Sesión Ordinaria Concejo municipal de Rionegro.

Con referencia a los cargos llamados Personeros Delegados, cuya naturaleza es de Libre nombramiento y remoción, estos se encuentran provistos así:

- ✓ Delegado para la Vigilancia Administrativa y la Conducta Oficial: Ocupa el cargo la abogada Juan Camio Pulgarín Berrio
- ✓ Delegada para los Asuntos Penales y el Interés Público: Ocupa el cargo el abogado Angela Johana Osorio Gómez.

- ✓ Delegado para los Derechos Humanos, Medio Ambiente y Salud: Ocupa el cargo el abogado Juan David Torres Baena.

4.1.1.2. ASPECTOS GENERALES DEL PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA:

De conformidad con el análisis realizado las historias laborales, se encontró el siguiente resultado:

NOMBRE	CEDULA	EDAD	NIVEL	DENOMINACION EMPLEO	NIVEL EDUCACION	NOMBRAMIENTO	ACTO ADMINISTRATIVO	INSCRIPCION EN CARRERA ADMINISTRATIVA
Rosa Elena Martínez Gómez	39440334	50	Asistencial	Secretaria Ejecutiva	Bachiller	Secretaria Ejecutiva	Resolución 582 del 19 de julio de 2001	Resolución 801 del 14 de julio de 1995

El cuadro relaciona aspectos de la funcionaria de la Personería Municipal inscrita y escalafonada en carrera administrativa de conformidad con la revisión y análisis realizada a las actas de nombramiento y posesión, así como otra información suministrada por la entidad, la cual permitió conocer a la fecha del presente estudio, la vinculación inicial en cada empleo público, el tiempo de servicio que lleva la funcionaria en la entidad, su nivel académico, inscripción y registro en carrera administrativa, a través de la siguiente relación de actos administrativos:

- ✓ Resolución 801 del 14 de julio de 1995, fue inscrita en carrera administrativa en el cargo de Secretaria Segunda, Código 55205.
- ✓ Decreto 264 del 6 de abril de 1998, se suprimió el cargo que venía desempeñando como Secretaria Segunda.
- ✓ Decreto 308 del 16 de abril de 1998, se reincorpora la funcionaria a la planta global de cargos en el cargo de Auxiliar administrativa G2, adscrita a la Secretaría de Tránsito del Municipio de Rionegro.
- ✓ Decreto 283 del 22 de abril de 1999, se reclasificaron en la planta global de cargos de la Alcaldía unos empleos, entre ellos el de la funcionaria así: Auxiliar Administrativa G2, nueva denominación Secretaria Ejecutiva, nivel administrativo Código 525.
- ✓ Resolución 582 del 19 de julio de 2001, por la cual se autoriza un traslado o permuta, que en el Artículo Tercero dice: "Autorizar el traslado de la señora ROSA ELENA MARTÍNEZ GÓMEZ, quien se desempeña como Secretaria Ejecutiva en la Administración Municipal, para la Personería Municipal con igual cargo e igual asignación salarial a la de la plaza de esa dependencia, a partir del 24 de julio de 2001."
- ✓ Se encuentra en periodo de prueba en la Administración Municipal por la convocatoria 429 del 2016

Es preciso anotar que la funcionaria arriba citada desde del 28 de marzo de 1994 hasta el 19 de julio de 2001 se desempeñó como empleada en la Administración

Municipal de Rionegro, fecha en la cual se hizo el traslado o permuta a esta Entidad. También es de aclarar que, con respecto al Registro en carrera administrativa de la

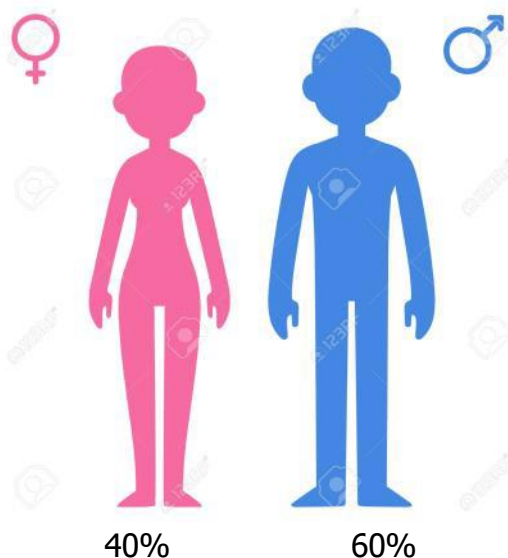
funcionaria, según la CNSC la actualización se encuentra en trámite, por ello se hace necesario hacer seguimiento a la solicitud.

Así mismo en la actualidad se viene estudiando la posibilidad de ampliar la planta de cargos de la Personería Municipal de Rionegro, entre tanto, las necesidades de la Entidad continúan por lo que se ha hecho necesario efectuar diversos contratos de prestación de servicios para suplir la falencia de personal.

Para el caso de los manuales de funciones, por ser de carácter interno, se expiden a través de Resolución una vez se tenga definido el acuerdo de planta de personal, aspectos que la Entidad debe tener en cuenta para realizar un estudio de rediseño donde se haga el respectivo análisis que conlleve a la proyección de propuestas de formulación de la estructura administrativa y planta de personal de la entidad.

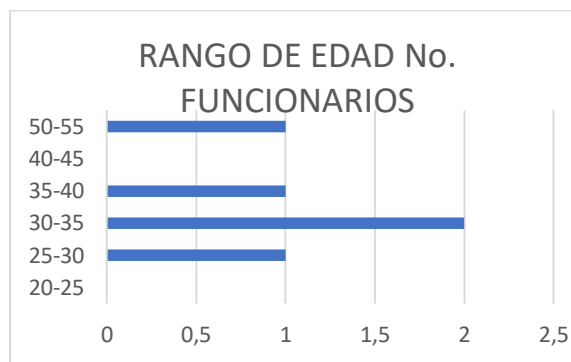
5. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

5.1. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



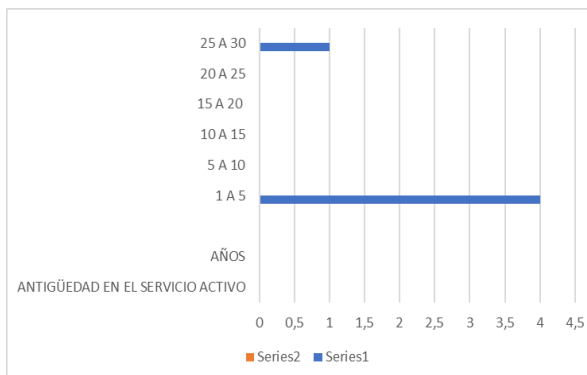
5.2. RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	
EDAD	No. FUNCIONARIOS
20-25	0
25-30	1
30-35	2
35-40	1
40-45	0
50-55	1



5.3. ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO ACTIVO

AÑOS	No. FUNCIONARIOS
1 A 5	4
5 A 10	0
10 A 15	0
15 A 20	0
20 A 25	0
25 A 30	1



5.4. NIVEL DE EDUCACIÓN

NIVEL DE EDUCACION	
NIVEL DE EDUCACIÓN	No. DE FUNCIONARIOS
MAGISTER	0
ESPECIALISTA	4
SUPERIOR-PREGRADO	0
TECNOLÓGICOS	0

BACHILLER	1
-----------	---

