

República de Colombia



Gobernación de Santander

POLITICAS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

DEPARTAMENTO DE SANTANDER

República de Colombia



Gobernación de Santander

POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-PO-01	Tabla de Retención Documental	Versión: 0	Pág. 2 de 10
------------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------	--------------

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION

INTRODUCCION

1. GENERALIDADES

- 1.1 Marco Normativo
- 1.2 Alcance
- 1.3 Objetivo

2. POLÍTICAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL

3. POLÍTICAS EVALUACION DEL DESEMPEÑO, SELECCIÓN DE PERSONAL

República de Colombia



Gobernación de Santander

POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-PO-01	Tabla de Retención Documental	Versión: 0	Pág. 3 de 10
------------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------	--------------

PRESENTACIÓN

La formulación de políticas del talento humano fortalece la capacidad institucional de la Gobernación de Santander para responder de manera adecuada a las necesidades de la comunidad; prepara a la entidad para enfrentarse a un entorno cada vez mas complejo, dinámico y hostil facilitando a los servidores públicos la comprensión de los fines de la entidad y por lo tanto, hacerlos mas competentes para cumplir con su propósito.

El presente documento “**Políticas del Talento Humano**” determina las prácticas o políticas de gestión humana a aplicar por la Gobernación de Santander, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado.

República de Colombia



Gobernación de Santander

POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-PO-01	Tabla de Retención Documental	Versión: 0	Pág. 4 de 10
------------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------	--------------

INTRODUCCIÓN

Estas políticas estimulan a los funcionarios para generar los resultados esperados con el fin de cumplir con la misión institucional, fundamentados en la comprensión de lo que se quiere de ellos y promoviendo el desarrollo de conocimientos y habilidades; recrear sus capacidades en función del cambio organizacional, detectar nuevas demanda del entorno y canalizar propuestas, conducentes a adaptar el servicio publico a los requerimientos externos, apoyar la toma de decisiones en situaciones complejas y discernir los problemas que a diario se presentan. Además refuerza el compromiso de los servidores públicos con los propósitos constitucionales y legales a desarrollar las competencias requeridas para el ejercicio de su función, enmarcando el accionar de la entidad con el fin de propiciar un clima organizacional acorde con el control y con el servicio público.



POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-PO-01	Tabla de Retención Documental	Versión: 0	Pág. 5 de 10
------------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------	--------------

1. GENERALIDADES

1.1 MARCO NORMATIVO

- **Ley 190 de 1995:** por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- **Ley 87 de 1993:** Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 443 de 1998:** Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 489 de 1998:** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 617 de 2000:** Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la ley orgánica de presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.
- **Ley 734 de 2002:** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- **Decreto 0272:** Por el cual se reglamenta la ley 05 de 1991 sobre el ejercicio de la profesión de administrador público.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **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 760 de 2005:** Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.



POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-PO-01	Tabla de Retención Documental	Versión: 0	Pág. 6 de 10
------------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------	--------------

- **Decreto 3622 de 2005:** Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- **Decreto 770 de 2005:** Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 785 de 2005:** Por el cual se establece el 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.
- **Decreto 2772 de 2005:** Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- **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 1227 de 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- **Decreto 682 de 2001:** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- **Resolución 415 de 2003:** Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- **Decreto 190 de 2003:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002.

1.2 ALCANCE

Las políticas y directrices del talento humano de la gobernación de Santander, adoptadas en el marco del proceso de implementación del Modelo Estándar de Control Interno 1000:2005 y del Sistema de Gestión de Calidad NTCGP 1000:2004, aplican para toda los funcionarios de la entidad, con el fin de contar con servidores públicos competentes para el ejercicio de las funciones propias de la organización, mediante la definición de políticas y procedimientos acordes con la normatividad vigente.

1.3 OBJETIVO



POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-PO-01	Tabla de Retención Documental	Versión: 0	Pág. 7 de 10
------------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------	--------------

Establecer las directrices de desarrollo del talento humano de la gobernación de Santander de acuerdo a los lineamientos establecidos por el subsistema de control estratégico del Modelo Estándar de Control Interno – MECI 1000:2005, para el cumplimiento de los fines del estado en los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios de la Corporación, generando condiciones de bienestar necesarias para su crecimiento personal y para el logro de los objetivos institucionales.

2. POLÍTICAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL

POLITICAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL			
POLITICA	OBJETIVO	ACCION	RESPONSABLE
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES			
Responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los servidores públicos en el contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios institucionales, políticos, culturales, haciéndolos partícipes de este proceso	Implementar programas que puedan atender las necesidades organizacionales de la identidad, del servidor público como de su familia, tendientes a aumentar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de programas recreativos, deportivos e integración a los servidores públicos. • Programas de capacitación y formación que con lleven al bienestar del empleado. • Programas de promoción y prevención en salud. • Promoción de programas de vivienda. • Auxilio de capacitación para educación formal. 	Coordinador Grupo Administración de Personal profesionales Área de Bienestar Social Laboral y Salud Ocupacional
CALIDAD DE VIDA LABORAL			
Fomentar Ambientes laborales satisfactorios y propicios para el bienestar y desarrollo del servidor público aumentando por consiguiente la motivación y el rendimiento laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer estrategias que permitan mejorar el clima laboral. • Realizar actividades que permitan preparar al servidor público frente a los procesos de reforma administrativa. • Brindar herramientas necesarias a los servidores públicos próximos al retiro laboral para el manejo del cambio de empleado a jubilado y planear acciones requeridas para vivir productivamente. • Implementar acciones encaminadas a fortalecer la cultura del trabajo en equipo en beneficio tanto del servidor público como de la Institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de clima laboral. • Evaluación de la adaptación del cambio. • Programa de Pre-Pensionados. • Fortalecimiento de trabajo en equipo. • Programa de incentivos y estímulos. 	Coordinador Grupo Administración de Personal profesionales Área de Bienestar Social Laboral y Salud Ocupacional



POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-PO-01	Tabla de Retención Documental	Versión: 0	Pág. 8 de 10
------------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------	--------------

3. POLÍTICAS EVALUACION DEL DESEMPEÑO, SELECCIÓN DE PERSONAL

POLÍTICAS EVALUACION DEL DESEMPEÑO, SELECCIÓN DE PERSONAL (Selección, vinculación, Permanencia y Retiro)			
POLITICA	OBJETIVO	ACCION	RESPONSABLE
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES			
<p>Evaluar el cumplimiento de las funciones de los servidores públicos de la gobernación de Santander, en la Búsqueda de la mayor productividad a través de la evaluación periódica que conlleven al cumplimiento de las metas de la Organización</p>	<p>Aplicar herramientas de evaluación que nos permitan medir el desempeño laboral.</p> <p>Detectar debilidades en el desempeño laboral que requieran de un Plan de Mejoramiento.</p> <p>Crear alternativas de mejoramiento que conlleven al alcance de las metas de la Entidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diligenciar y calificar los formatos de evaluación del desempeño con base en los parámetros previamente establecidos por las metas institucionales • Capacitar a los servidores públicos de la Gobernación de Santander en el tema de Evaluación del desempeño. • Una vez se cuente con los resultados se debe tener en cuenta la calificación para los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> *Adquirir los derechos de carrera administrativa. *Ascender en la carrera. *Conceder becas o comisiones de estudio. *Otorgar incentivos económicos o de otro tipo. *Planificar la capacitación y la formación. *Determinar la permanencia en el servicio. 	<p>Coordinación administración de personal</p>
SELECCIÓN DE PERSONAL			
<p>La selección de personal de la entidad se realizará teniendo en cuenta las competencias requeridas para ejercer el cargo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines de la entidad y estará sujeta a lo previamente determinado por la ley 909 de 2004 a</p>	<p>Establecer la selección de los candidatos teniendo en cuenta los requisitos de ley, para desempeñar con efectividad la función de los empleos.</p>	<p>Realizar el proceso de selección publica abierta se hará de acuerdo a los requerimientos ordenados por la ley así:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Convocatoria * Reclutamiento * Pruebas * Lista de Elegibles * Periodo de prueba 	<p>Coordinación administración de personal</p>



POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-PO-01	Tabla de Retención Documental	Versión: 0	Pág. 9 de 10
------------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------	--------------

través de un proceso de selección, mediante concurso publico abierto.			
VINCULACION			
La vinculación del empleado publico a la administración se hará mediante la modalidad legal y el acto que la traduce es el nombramiento y la posesión	Realizar el proceso de vinculación establecido en la normatividad vigente y basado en el Sistema de Gestión de la Calidad	Dar cumplimiento al proceso de inducción en: Administración, Salud Ocupacional y Gestión de la Calidad.	Coordinación administración de personal
PERMANENCIA			
La permanencia en el cargo se hará exclusivamente con base en el merito mediante procesos que garanticen la transparencia y la objetividad sin dar espacio a la discriminación los cuales están determinadas por las calidades académicas experiencia y competencias requeridas para el desempeño de su empleo.	Establecer los parámetros básicos y necesarios para la permanencia de los servidores públicos en la Administración Departamental	La permanencia esta delimitada por: Merito: Calificación Satisfactoria del desempeño laboral, demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia, y competencias requeridas para el desempeño de los empleos. Cumplimiento: Cumplir cabalmente las normas que regulan la función publica y las funciones asignadas al empleo. Evaluación: Colaborar activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Promoción en lo publico: Es deber de todo empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés publico.	Coordinación administración de personal
DESVINCULACION			
Desvinculación El retiro de quienes se desempeñen como servidores públicos se hará de acuerdo a lo que determine la constitución política y las leyes	Desvincular al empleado público de acuerdo a los parámetros de conducta que afecte gravemente la prestación del servicio público.	El retiro de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguiente casos: <ul style="list-style-type: none"> • Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. • Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado no satisfactoria en la evaluación del 	Coordinación administración de personal



POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-PO-01	Tabla de Retención Documental	Versión: 0	Pág. 10 de 10
------------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------	---------------

		<p>desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.</p> <ul style="list-style-type: none">• Por renuncia regularmente aceptada.• Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.• Por invalidez absoluta.• Por edad de retiro forzoso.• Por destitución como consecuencia de proceso disciplinario.• Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.• Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempleo del empleo.• Por orden o decisión judicial	
--	--	---	--

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	REVISÓ	APROBÓ
0	28/11/2008	Creación del documento	Oficina Gestión de la Calidad	Sr. Gobernador