

GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER

SECRETARIA GENERAL

AREA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Gobernación de Norte de Santander se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario"
- Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el Sistema de Gestión de Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- Ley 909 de 2004. "Por el cual se expiden Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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".
- Ley 1064 de 2006, "Por la cual se dictan 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".
- Decreto 4665 de 2007. "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 943 de 2014. "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)". Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país".
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Ley 1952 del 28 de enero de 2019 Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con el Derecho Disciplinario.

- Ley 100 de 1993, sirve de marco legal para apoyar el Área de Protección y Servicios Sociales.
- Decreto Ley 1567 de 1998, regula el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos.
- Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 489 de 1998, artículos 26
- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36
- Decreto 1227 de 2005, artículo 69 y ss

Objetivo General

Gestionar el Talento Humano, mediante una adecuada selección del personal y desarrollo permanente de competencias, conocimientos, habilidades y funciones de acuerdo al cargo, cumpliendo con los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo, que contribuya al logro de la misión, objetivos y metas Institucionales.

Objetivos específicos

- Formular e implementar el Plan Institucional de formación y Capacitación que permita fortalecer las competencias y habilidades del recurso humano de la Gobernación de Norte de Santander , en función de la mejora continua para desempeño.
- Crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores de la Gobernación de Norte de Santander, permitiéndoles así desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de los mismos a través del Programa de Bienestar Social.
- Estructurar programas que permitan la atención de las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Fortalecer 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 el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.
- Potenciar el desarrollo del Talento Humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadanía.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Gobernación del departamento, teniendo en cuenta el cumplimiento de sus funciones, los compromisos laborales y comportamentales concertados para el logro de los objetivos de la entidad

- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER

MISION

Liderar el desarrollo armónico del territorio Norte Santandereano mediante la gestión integral, impulsando la participación comprometida de todos los actores de la sociedad con fundamento en los principios de equidad, transparencia y sustentabilidad.

VISION

En el año 2021 La Gobernación de Norte de Santander será la institución modelo en gestión pública territorial para los departamentos de frontera, integrada por un equipo humano altamente calificado y comprometido con la calidad en el desempeño de sus actividades y la prestación de servicios a la comunidad.

PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA ENTIDAD

Los valores éticos de los funcionarios de la Gobernación del Departamento Norte de Santander son:

- ✓ **RESPONSABILIDAD:** Asumimos nuestros deberes y obligaciones, reconociendo y aceptando las consecuencias de un hecho realizado u omitido en la prestación del servicio.
- ✓ **SOLIDARIDAD:** Trabajamos en equipo contribuyendo con nuestras capacidades y competencias al beneficio de la entidad, los compañeros y la comunidad.
- ✓ **HONESTIDAD:** Garantizamos el manejo transparente y el uso eficiente de los recursos humanos, físicos, técnicos y financieros, disponibles para ennoblecer la prestación del servicio.
- ✓ **RESPECTO:** Actuamos en convivencia sana y pacífica, reconociendo los derechos fundamentales de las personas.

- ✓ **TRANSPARENCIA:** Facilitamos el acceso oportuno a la información pública, sin restricciones.
- ✓ **TOLERANCIA:** Aceptamos y respetamos a las personas en su individualidad y su diferencia, aún cuando éstas sean contrarias a las nuestras, propendiendo por una convivencia pacífica.
- ✓ **JUSTICIA:** Reconocemos la igualdad de derechos que toda persona tiene, actuando con equidad para brindar igual posibilidad de acceder a nuestra entidad, sin distinción alguna.
- ✓ **LEALTAD:** Asumimos los compromisos con fidelidad, confianza y sentido de pertenencia por nuestra entidad.
- ✓ **HUMILDAD:** Tenemos conciencia acerca de lo que somos, de nuestras fortalezas y debilidades como seres humanos.
- ✓ **PRUDENCIA:** Pensamos antes de hablar o actuar y lo hacemos con precaución, logrando el equilibrio en cada uno de nuestros actos al servicio de la comunidad.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para el cumplimiento de sus funciones la Gobernación de Norte de Santander cuenta con 320 cargos, de los cuales hay 10 se encuentran vacantes sin proveer.

Por el tipo de vinculación de vinculación 135 son de carrera Administrativa, Provisionales 98, de Libre Nombramiento 75 y 2 de Período Fijo.

En cuanto al género encontramos que 133 son hombre y 176 mujeres.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación se hace necesario que la Gobernación de Norte de Santander desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de Planes, Programas y Proyectos, entre otros tomando como base el Plan de previsión y Plan anual de vacantes con el que cuenta la entidad.

En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando la normatividad vigente en materia de Talento Humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre pensionados. Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la formulación y ejecución del Plan Institucional de capacitación que tiene como base los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, los cuales permiten el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

Por último, es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Pla de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la entidad.

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Planeación Estratégica Gestión de Talento Humano de la Gobernación de Norte de Santander se organiza a través de el Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar Social, Plan de Incentivos y Estímulos Institucionales, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia. Dentro del Plan de la vigencia actual, se han definido las líneas estratégicas prioritarias de gerencia del Talento humano, relacionadas a continuación:

Línea Estratégica: Gestión del Talento Humano

Objetivo: Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores de la Gobernación.

Estrategia: Políticas de Gestión del Talento Humano, y el Plan Anual de Vacantes.

Acciones. Actualizar el Plan el Plan Estratégico del Recurso Humano.

Línea Estratégica: Cultura y Clima Organizacional

Objetivo: Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral. Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas

Estrategia: Plan Institucional de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Acciones. Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Gobernación.

Fortalecer 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.

Línea Estratégica: Formación del Talento Humano.

Objetivo:

Estrategia: Plan Institucional de Capacitación

Acciones. Fortalecer las capacidades, Conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación

Determinar necesidades de Inducción, Reinducción y entrenamiento.

Línea Estratégica: Sistemas de Información y Comunicación.

Objetivo: Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad

Estrategia: Informe de la caracterización de personal

Estrategia de la comunicación

Acciones. Articular sistemas de información interna

Diseñar Ejecutar y Evaluar una estrategia de comunicación efectiva

SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los Planes que hacen parte integral del documento.

Así mismo, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable.

REGISTROS

Durante la ejecución de las actividades de Capacitación, Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo se deberán dejar los siguientes registros o evidencias:

1. Listados de Asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los funcionarios de la Administración Departamental que sean convocados a las actividades, lo que permitirá tener una base de datos por funcionario actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.
2. Evaluaciones de los eventos: Aplicará para todas las actividades de capacitación que se lleven a cabo y se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron en el evento.
3. Reportes de los eventos: El resultado que arroje dicha evaluación será consolidada en el formato respectivo para implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.
4. Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.
5. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP. El Sistema contiene información sobre el Talento Humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las Hojas de Vida, Declaración de Bienes y Rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas. El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de

Capacitación, Evaluación del Desempeño, Programa de Bienestar Social e Incentivos.

6. Informe consolidado de la Evaluación Desempeño Laboral anual que contendrá los resultados de la EDL, que servirá de insumo para la Formulación de los Planes de la siguiente vigencia.

ALONSO TOSCANO NIÑO

Profesional Especializado (E) – Área de Talento Humano