



Libertad y Orden
República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. 000637 de 2008
(24 NOV 2008)

“Por la cual se establecen las Políticas de Desarrollo del Talento Humano para el Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander”

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por la Ley 87 de 1993 y Ley 489 de 1998, y,

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 1º del artículo 209 de la Constitución Nacional, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Que, el Decreto 1537 del 26 de julio de 2001, reglamentó parcialmente la Ley 87 de 1993, estableciéndose allí la gran importancia que reviste el continuar con la implementación de estrategias para el desarrollo transparente, eficiente y eficaz de las entidades y organismos públicos, que consoliden la modernización del Estado.

Que, como entidad pública que es, la Gobernación de Norte de Santander tiene la obligación de implementar el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, encontrándonos con que uno de los productos que exige este modelo es la adopción de políticas para el Desarrollo del Talento Humano.

Que, por lo anteriormente expuesto, el Gobernador del Departamento Norte de Santander,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ESTABLECER para el Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander las Políticas del Desarrollo del Talento Humano que a continuación se describen.

ARTÍCULO SEGUNDO. Estas Políticas del Desarrollo del Talento Humano incorporan los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, buscando así propender por la vinculación de los más capaces e idóneos a la Administración.

ARTÍCULO TERCERO. DELÉGUESE en la Secretaría General de esta Gobernación la función de garantizar la implementación, puesta en marcha, mantenimiento, ajustes y autocontrol de las Políticas del Desarrollo del Talento Humano.

POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

1. POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La Gobernación de Norte de Santander atendiendo la importancia que poseen los Servidores Públicos en el desarrollo de la función pública a cargo de la Administración Departamental, y consciente de que sólo a través de un modelo de talento humano eficiente, competente, comprometido, con sentido de pertenencia hacia la Entidad, afianzado en los principios éticos construidos en forma participativa, actuando bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos públicos, y generando crecimiento individual, podrá lograr el cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales, se compromete a cumplir las siguientes políticas:



República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. 000637 de 2008
(24 NOV 2008)

“Por la cual se establecen las Políticas de Desarrollo del Talento Humano para el Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander”

- Garantizar los derechos de los Servidores Públicos, buscando su desarrollo integral a través de condiciones laborales justas y equitativas.
- Generar espacios que permitan la integración de las dependencias de la Administración Departamental, mejorando así la comunicación y coordinación en el desarrollo de las funciones de los Servidores Públicos.
- Realizar, con una periodicidad no inferior a tres meses, una autoevaluación de resultados de los equipos de trabajo, donde deberán intervenir la totalidad de los funcionarios adscritos a cada Área de Trabajo y/o dependencia, con el fin de establecer el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados de conformidad a los Planes de Acción y Proyectos de cada Secretaría u Oficina Asesora, acorde con el Plan de Desarrollo.
- Los Servidores Públicos al servicio de la Gobernación de Norte de Santander se comprometen a velar por la implementación, puesta en marcha, mejoramiento continuo y ajustes al Sistema de Control Interno y Sistema de Gestión de la Calidad de la Administración Departamental.

2. POLÍTICAS DE SELECCIÓN

- La Gobernación de Norte de Santander garantizará un Talento Humano competente, eficiente, eficaz, con sentido de pertenencia y valores éticos sólidos, a través del mejoramiento continuo de su Recurso Humano y de la selección del mismo exclusivamente bajo criterios objetivos de calidad, idoneidad y capacidad.
- Todo cargo dentro del Nivel Central de la Administración Departamental tendrá un diseño específico que será la base para todos los procesos de Gestión del Talento Humano. En este diseño el perfil de competencias que se requiere para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio.
- Los planes de provisión de recursos humanos serán producto de la consulta de necesidades de las diferentes dependencias y se dirigirán exclusivamente a fortalecer la Entidad y a atender las necesidades de administración de cargas de trabajo.
- Para el desarrollo óptimo de las labores en cada empleo, el Área de Gestión del Talento Humano realizará evaluaciones periódicas a los perfiles y requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, con el fin de modernizarlos y adecuarlos a las necesidades de la Entidad, debiéndose socializar las modificaciones realizadas.
- El análisis para la creación o supresión de un cargo se realizará en forma conjunta entre el Secretario General, el Secretario de Despacho o Jefe de Oficina Asesora correspondiente y el Área de Gestión del Talento Humano.
- Para la provisión de cargos vacantes en forma definitiva y transitoria, se dará aplicación a las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, su Decreto Reglamentario 1225 de 2005, demás normas y circulares del Departamento Administrativo de la Función Pública o Comisión Nacional del Servicio Civil que direccionen este tema; garantizando los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad y transparencia, atendiendo las reclamaciones que se puedan derivar de los procesos de selección.



Libertad y Orden

República de Colombia



**Gobernación
de Norte de
Santander**

Resolución No. 000637 de 2008
(24 NOV 2008)

“Por la cual se establecen las Políticas de Desarrollo del Talento Humano para el Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander”

- Para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción de naturaleza directiva y asesor se atenderá el criterio de competencia profesional, dirigidos exclusivamente a fortalecer la Entidad.
- Sólo podrán iniciar labores las personas que cumplan con el lleno de los requisitos legales.
- Previa a la vinculación para los aspirantes, y una vez al año para los vinculados, se realizará una prueba psicotécnica con el fin de evaluar las habilidades y destrezas del aspirante o servidor. Si el aspirante no supera la prueba psicotécnica no podrá ser vinculado, y si el ya vinculado no la supera esta evaluación servirá de derrotero para trazar las necesidades específicas de capacitación y formación del mismo.
- Se realizará evaluación de período de prueba de su desempeño laboral (competencias).
- Se implementarán programas de desvinculación, especialmente para el personal próximo a pensionarse.

3. POLÍTICAS DE INDUCCIÓN

- La Gobernación de Norte de Santander desarrollará un programa de inducción dirigido a sus servidores públicos, en el cual se expresen la misión y visión de la Entidad, los principios éticos, las características propias del servicio público, y demás temas adicionales que se requieran para el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo específico de sus funciones y competencias laborales.
- Toda persona que ingrese a laborar al Nivel Central de la Administración Departamental deberá pasar por el proceso de inducción, el cual se realizará dentro de los términos previstos en el acto administrativo de adopción del Manual de Inducción y Reinducción de la Entidad.
- La participación en el desarrollo del Programa de Inducción es de carácter obligatorio.
- El Programa de Inducción adoptado por la Entidad se actualizará cuando circunstancias especiales lo ameriten, especialmente por cambios generados por reformas en la organización del Estado o estructura organizacional de la Entidad, en la misión institucional o en las funciones de la Entidad o de sus servidores públicos.
- Cuando se vincule a un servidor público que tenga personal a su cargo, éste deberá recibir capacitación para el uso adecuado del instrumento de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos a su cargo, para establecer y concertar objetivos medibles y cuantificables en términos de los resultados esperados de la labor de cada servidor; congruentes y coherentes con los planes y programas operativos de la Entidad y con las actividades y tareas que han sido asignadas a cada cargo, en el diseño de los procesos.

4. POLÍTICAS DE REINDUCCIÓN (Permanencia)

- El Programa de Reinducción se impartirá a todos los servidores públicos de la Entidad por lo menos cada dos años, o al presentarse cambios al interior



Libertad y Orden

República de Colombia



**Gobernación
de Norte de
Santander**

Resolución No. 000637 de 2008
(24 NOV 2008)

“Por la cual se establecen las Políticas de Desarrollo del Talento Humano para el Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander”

de la Gobernación o del Estado que así lo ameriten, e incluirá obligatoriamente un proceso de actualización normativa.

5. POLÍTICAS DE ENTRENAMIENTO

- Todo posesionado o personal que sea traslado entre dependencias debe ser objeto de entrenamiento.
- El servidor no asumirá las responsabilidades propias del cargo mientras no se le haya realizado el correspondiente entrenamiento.
- El proceso de entrenamiento es responsabilidad del Secretario de Despacho, Jefe de Oficina Asesora o Jefe Inmediato a cargo. Una vez realizado el entrenamiento y como evidencia de la realización del mismo, se deberá levantar un Acta suscrita por el Jefe Inmediato que realizó el entrenamiento y el funcionario, la cual deberá ser remitida al Área de Gestión del Talento Humano para que repose en la historia laboral del funcionario.

6. POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- La Gobernación de Norte de Santander formulará el Plan Institucional de Formación y Capacitación, basado en el diagnóstico de necesidades realizado.
- El Plan Institucional de Formación y Capacitación atenderá prioritariamente los aspectos más estratégicos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, mejorando así al desarrollo de la capacidad institucional.
- El Plan Institucional de Formación y Capacitación diferenciará los programas, estrategias metodológicas y contenidos de acuerdo a la caracterización de la población objeto, identificada en el diagnóstico de necesidades realizado.
- Para aquellos casos en los cuales los programas del Plan Institucional de Formación y Capacitación busquen adquirir y dejar instaladas capacidades que la Gobernación de Norte de Santander requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los funcionarios de carrera administrativa.
- Toda capacitación que se produzca al interior de la Entidad deberá atender las directrices contenidas en el Reglamento Interno de Capacitación y de Estímulos e Incentivos adoptado para el Nivel Central de la Administración Departamental.
- La información que se encuentra en la evaluación del desempeño laboral servirá de insumo para determinar las necesidades de capacitación que tengan los funcionarios.
- Para tener un conocimiento claro de cual es el capital intelectual que está a disposición de la Administración, la Secretaría General deberá registrar en una base de datos las capacitaciones donde ha participado cada funcionario, con el fin de medir el desarrollo de las competencias laborales.



Libertad y Orden

República de Colombia



**Gobernación
de Norte de
Santander**

Resolución No. 000637 de 2008
(24 NOV 2008)

“Por la cual se establecen las Políticas de Desarrollo del Talento Humano para el Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander”

7. POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

7.1 INDUCCIÓN

- Cada vez que se vincule un servidor público a la Entidad, se concertarán los objetivos propuestos en el ejercicio de sus funciones y competencias laborales, acorde con los planes de acción de la dependencia donde ha sido asignado. Dichos objetivos deben ser razonables, de acuerdo con el perfil del cargo, los niveles de responsabilidad y la remuneración, de manera que la carga laboral sea equitativa y justa.
- En la fecha establecida por la normatividad de carrera administrativa vigente, el servidor público en período de prueba será evaluado para determinar su rendimiento y desempeño.
- La Evaluación del Desempeño Laboral atenderá los criterios fijados en el Sistema de Evaluación adoptado por la Entidad.

7.2 PERMANENCIA

- En las fechas establecidas por la normatividad de carrera administrativa vigente, se concertarán los objetivos propuestos en el ejercicio de sus funciones y competencias laborales, acorde con los planes de acción de la dependencia donde ha sido asignado. Dichos objetivos deben ser razonables, de acuerdo con el perfil del cargo, los niveles de responsabilidad y la remuneración, de manera que la carga laboral sea equitativa y justa.
- En la fecha establecida por la normatividad de carrera administrativa vigente, los servidores públicos serán evaluado para determinar su rendimiento buscando su mejoramiento y desarrollo.
- La Evaluación del Desempeño Laboral será el resultado de la comparación entre los objetivos previamente fijados por el superior inmediato y el servidor público y los logros realizados en el tiempo establecido de conformidad con lo regulado por la normatividad vigente sobre la materia.
- Con el fin de que los buenos desempeños se mantengan, se deberá seguir, observar, apoyar y reforzar activamente las mejoras del rendimiento de los funcionarios.

8. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

- La Gobernación cumplirá con el ordenamiento legal vigente que regula el bienestar social de los funcionarios públicos que laboran en la Entidad, fomentando y estimulando el bienestar del empleado y su familia como base de la calidad de vida.
- Se elaborará el Plan de Bienestar Social con fundamento en el Diagnóstico de Necesidad realizado para tales efectos.
- El proceso de gestión de los Programas de Bienestar Social de la Gobernación promoverá la participación activa de los funcionarios públicos en la identificación de necesidades, planeación, ejecución y evaluación de dichos programas.



Libertad y Orden
República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. 000637 de 2008

(24 NOV 2008)

"Por la cual se establecen las Políticas de Desarrollo del Talento Humano para el Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander"

- La Gobernación desarrollará programas enfocados a la problemática y a las condiciones de la vida laboral de los funcionarios públicos de la Entidad, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- Se establecerá un programa de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los funcionarios públicos a su servicio, de acuerdo con la metodología y reglamentos establecidos por el Decreto 1567 de 1998. El Programa de incentivos pecuniarios se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles.
- Se establecerá un esquema de divulgación a todos los funcionarios públicos de las políticas, normas e instrumentos laborales que los afectan y regulan.
- La Gobernación generará un clima de trabajo positivo que sea coherente con la misión de la Entidad que permita y fomente el éxito. Para ello, los directivos de la Gobernación ejercerán un liderazgo que sea flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan y que ofrezcan un trato a la medida de cada funcionario.
- El Área de Gestión del Talento Humano motivará la asistencia a las actividades de bienestar social.

9. POLÍTICAS DE SALUD OCUPACIONAL

- Cada Secretaría u Oficina del Nivel Central de la Administración Departamental cumplirá con las condiciones básicas de higiene ocupacional y seguridad industrial.
- Los funcionarios deberán asistir en forma obligatoria a los programas de capacitación que se ejecuten en desarrollo del Programa de Salud Ocupacional
- Todo evento genere o no ausentismo (accidente de trabajo, enfermedad común o profesional, licencia de maternidad o paternidad) será reportado al Área de Gestión del Talento Humano.
- En el desarrollo de las labores propias de cada cargo, se deberán utilizar los elementos de protección que les hayan sido asignados.
- Con el objeto de incidir en el bienestar de los servidores se realizará con la Administradora de Riesgos Profesionales – ARP, y el apoyo de los servidores expertos en estos temas, estudios de los ambientes físicos para determinar el estado en que se encuentran la iluminación de las oficinas, la posición de equipos y muebles, los corredores de circulación y las condiciones de temperatura, y aplicar los correctivos necesarios.

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de su expedición y publicación.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta a los,

24 NOV 2008

WILLIAM VILLAMIZAR LAGUADO
Gobernador

