



**POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL
TALENTO HUMANO - GETH**

Dimensión 1 Talento Humano

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:

2018- 2019



INTRODUCCIÓN

La dimensión de talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



MARCO CONCEPTUAL

El Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales

El MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co

1. NORAMATIVA

- 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 581 de 2000 – Ley de cuotas
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único
- 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 la 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".
- Decreto 2489 de 2006 – Nomenclatura de empleos
- 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"
- 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 1072 de 2015: 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"
- Resolución número 209 de 2017: Por medio de la cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Contraloría General del Departamento del Chocó.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
-

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio inicia con la elaboración de la matriz GETH, la cual se anexa, le permite la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Se aplica a todos los funcionarios públicos y contratistas de la de acuerdo con la normal Contraloría General del Departamento del Chocó de conformidad con la normatividad antes descrita.

3. PROPOSITO

- 3.1. El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.
- 3.2. Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



servidores de la entidad, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 4.1. Mejorar las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en la Dirección de Talento Humano.
- 4.2. Mantener la planta óptima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y visión que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- 4.3. Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- 4.4. Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de.
- 4.5. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
- 4.6. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
- 4.7. Identificar, difundir y replicar las mejores prácticas de gestión pública (*benchlearning*).
- 4.8. Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.
- 4.9. Proporcionar información para la oportuna toma de decisiones que permitan mejorar la gestión y el desempeño de las entidades.

5. DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL Y ESTRATEGICO

La responsabilidad de ejercer control fiscal fue determinada en 1923 cuando siendo Presidente de la República el General PEDRO NEL OSPINA, encomendó la misión KEMMERER, la tarea de establecer un sistema de control fiscal con proyecciones hacia el futuro. Como era obvio el economista Norte Americano, tomó las realidades

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



económicas del país, trazó normas de índole fiscal y determinó las funciones del personal que debía desempeñarlas, recomendó entre otras cosas la creación de la Contraloría General del República como organismo fiscalizador de la hacienda pública.

Con el acto informativo de la Constitución Nacional en 1944 que permitió configurar la Ley 13 de 1947, mediante la cual se creó el Departamento del Chocó, se dio el primer paso para el establecimiento de la Contraloría General del Departamento del Chocó; la cual nació en el año 1950 siendo su primer Contralor el señor SERGIO ABADÍA ARANGO.

El artículo 267 de la constitución política de Colombia, eliminó el ejercicio de control fiscal de manera previa y preventiva, para dar paso al ejercicio de control fiscal de forma posterior y selectiva, enmarcada en la vigilancia de los principios de eficiencia, eficacia, economía, equidad y valoración de los costos ambientales; se dejó de lado la aplicación del control numérico legal, para evaluar la gestión y los resultados obtenidos por los gestores públicos en la administración de los recursos del estado.

A partir de la promulgación de la Constitución Política de Colombia de 1991, se han expedido normas como la Ley 42 de 1993, reglamentan el ejercicio del Control Fiscal, en el cual la Contraloría General de la República ha iniciado un proceso de cambio de metodología para la aplicación de los controles.

La Ley 330 de 1996 en artículo 2° establece que las Contralorías Departamentales son organismos de carácter técnico, dotadas de autonomía administrativa, presupuestal y contractual, que en ningún caso podrán ejercer funciones administrativas distintas de la inherentes a su propia organización.

Debido a las deficiencias de personal, éste Órgano de Control, no ha venido cumpliendo sus funciones Constitucionales y Legales, lo cual se refleja en las continuas observaciones y recomendaciones que realiza la Auditoría General de la República Seccional I (con sede en Medellín), referente al cumplimiento de los planes y programas, los procedimientos en el desarrollo de los procesos misionales y en la aplicación de las metodologías establecidas para tal fin.

Misión

Ejercer un control fiscal sobre las entidades públicas y privadas que manejan recursos del estado en el Departamento y sus municipios con eficiencia, eficacia y efectividad, promoviendo la participación ciudadana, el control social, el control

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



ambiental y el buen manejo de los recursos para así evitar lesiones al tesoro público y garantizar mejor calidad de vida.

Visión

Para el año 2019 la Contraloría General del Departamento del Chocó será reconocida como ente de control fiscal en cumplimiento de su misión, generando confianza y transparencia en el control de los recursos públicos y gestión ambiental, de caras a la comunidad por la paz, recuperando el prestigio de la institución y la mejora continua en la gestión.

5. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión en su segunda versión se define como un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional

de las organizaciones públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los colombianos (generación de valor público).

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la entidad fue adoptado mediante resolución 081 del 5 de marzo de 2018.

6. Código de Integridad

Fomentar la integridad pública, cumpliendo con los principios y valores establecidos en el Código de integridad de la Entidad, fomentando y aplicando mecanismos de dialogo que permitan identificar y aplicar los valores, desarrollando en los servidores públicos hábitos de actuar coherentes con ellos y la administración.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



En la Alcaldía Municipal el Código, se percibe como el conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social.

Los Principios y valores se definen como el conjunto de parámetros éticos por los cuales se rige el Ser Humano y en especial los funcionarios de la Administración Municipal, para actuar en salvaguarda de los intereses de los habitantes de nuestro Municipio,

6. Estructura administrativa

La estructura de la Contraloría General del Departamento del Chocó es la siguiente:



Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



7. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de Contraloría General del Departamento del Chocó se concreta a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, 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:

7.1 Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano

7.1. 1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que la Dirección de Talento Humano cuente con insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

7.1.2. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población que se tiene establecida construir en el plan de acción de talento humano, se espera mantener actualizada

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

7.1.3. Caracterización de los empleos:

Mediante resolución 209 de 2017, se establece la estructura de la Contraloría, se señalan las funciones de sus dependencias, se fijan las escalas de remuneración y se establece el manual específico de funciones y de competencias laborales para la planta de personal de la Contraloría General del Departamento del Chocó

Actualmente existen 24 empleos discriminados así:

Grafica 1

Cuadro de empleos

Denominación del empleo	Número de Cargos
Técnicos	03
Asesores	01
Directivos	06
Asistencial	02
Profesionales Universitarios	12
Total	24

Fuente: Información suministrada por la entidad.

6.1.3. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Evaluación del Autodiagnóstico del Talento Humano.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- Teléfono (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados.

El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y así garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público. Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada.
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales.
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción.
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades de capacitación.
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición.
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.

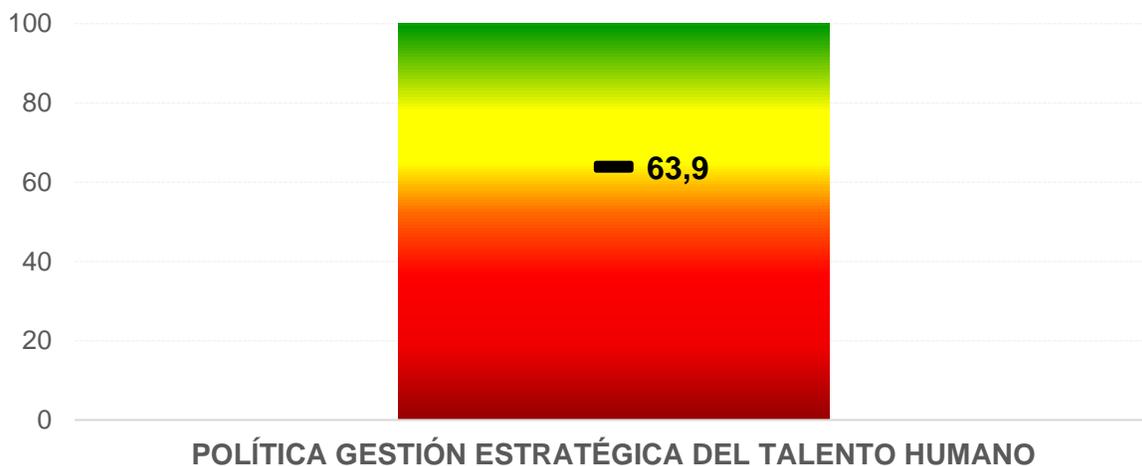
A continuación, se presentan los resultados de los índices de la dimensión del talento humano y sus políticas, producto de la elaboración del autodiagnóstico de gestión de la política de gestión talento humano de la vigencia 2017:

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co

Grafica 2



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento humano

El resultado consolidado nos muestra una calificación de 70,6 sobre 100 lo que de acuerdo con el Manual Operativo ubica a la Alcaldía en un nivel de madurez, esto significa que la entidad está trabajando para cumplir con los mínimos establecidos por la normatividad

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



A continuación, se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque:

- a. **Ruta de la Felicidad:** Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
- b. **Ruta del Crecimiento:** El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- c. **Ruta del Servicio:** el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos
- d. **Ruta de la Calidad:** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.
- e. **Ruta del análisis de datos:** Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co

Cada una de estas Rutas de Creación de Valor establece practicas específicas que permiten consolidar la Gestión Estratégica del Talento Humano, en cuanto a estas prácticas el Municipio obtuvo las siguientes calificaciones,

Grafica 3

Rutas de Creación de Valor

- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar



modelo integrado
de planeación
y gestión

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	65	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	76
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	56
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	63
		- Ruta para generar innovación con pasión	64
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	63	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	65
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	65
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	68
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	55
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	63
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	73
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	66	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	64
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	64	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	64



INICIO



GRÁFICAS



PLAN DE ACC

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

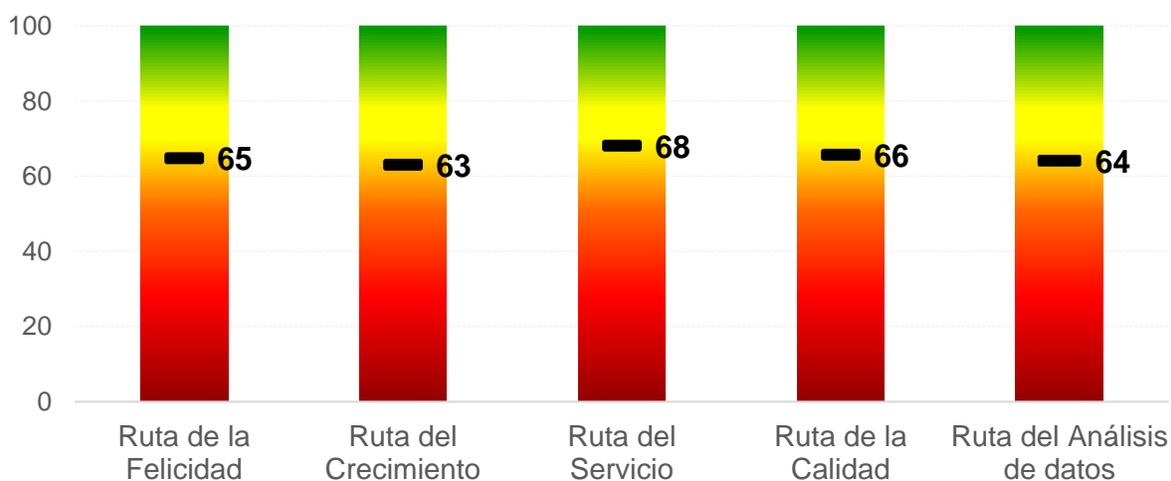
Calle 27 N° 6 – 40- Teléfono (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co

Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento humano

Grafica 4

Calificación de rutas por creación de valor



Fuente: Fuente: Autodiagnóstico de Gestión del Talento humano

7. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de talento humano, 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. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



8. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros: Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

- **8.1. Registro de la evaluación:**

Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo. 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 caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación. Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP: Es el sistema de información al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. Igualmente, 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

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co

9. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2019.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del equipo, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

- **Estrategia de Vinculación.** A través de esta estrategia el Talento Humano revisará y velará porque se vincule personal con las competencias requeridas, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato adecuado, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas.
- **Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.** A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se implantó en la vigencia 2019, se enfocaron en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los ser Riesgo Psicosocial.
- **Horario Flexible** Por medio del cual se establecen horarios flexibles para la jornada laboral por parte de los empleados de la Contraloría general del Departamento del Chocó Se reconoce y respeta las luchas de las mujeres a través de la historia y atiende el enfoque de género que debe ser transversal a todas las actuaciones administrativas. En este caso su aplicación y garantía implican la protección a las mujeres cabeza de familia Los horarios flexibles pueden ser aplicados a madres cabeza de familia, por igualdad a los padres cabeza de familia.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



- **Plan de Incentivos.** , con el ánimo de motivar a sus servidores para que cumplan no solo con los objetivos trazados sino también, con las estrategias relacionadas con el Talento Humano, asumió el reto de crear, diseñar e implementar el Plan de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos con el objeto de incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente, sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales, lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución Política y por lo reglamentado en el Decreto 1567 de 1998, entre otros. Por medio del plan institucional de capacitación, estímulos y bienestar laboral se busca estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación mediante la satisfacción de las necesidades laborales y personales, generando el logro de las metas propuestas por la Administración, fortaleciendo así una cultura de reconocimiento y solidaridad dentro de la actividad misional de la Alcaldía.
- **Estrategia Plan Institucional de Capacitación.** A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Contraloría, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.
- **Estrategia de evaluación del desempeño.** Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor público.
- **Estrategia de Administración de Nómina.** El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.
- **Estrategia de Gestión de la información** La estrategia se enfocará en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de la secretaria

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



general y de gobierno, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

- **Archivo de Historias Laborales.** Para el mejoramiento del proceso, se implementará la estrategia: de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente. expedientes de historias laborales.
- **Estrategia Situaciones Administrativas** Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la entidad que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.
- **Estrategia en el Procedimiento de Retiro.** No existe procedimiento para retiro de empleados.

10.IMPLEMENTACION

Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

Primero: disponer de información oportuna y actualizada sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

- Marco normativo y direccionamiento estratégico.
- Características de los servidores que laboran en ella (edades, género, antigüedad, niveles educativos)

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co



- Características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas)

Segundo: diagnosticar la GETH para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano. Para ello, Función Pública ofrece a las entidades la herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la entidad identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando una entidad diligencie dicha Matriz obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles: operativo, transformación y consolidación.

Tercero: diseñar acciones para la GETH una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad. Entonces se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Cuarto: implementar las acciones para la GETH para es fortalecer aquellos aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Estas acciones atienen las etapas del ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Función Pública ofrece a las entidades una guía denominada “Guía de gestión estratégica del talento humano GETH”, y en su capítulo cuarto cuenta con las principales orientaciones respecto a la implementación de las acciones.

Quinto: evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de determinar la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. En la Matriz de GETH se encuentra un formato recomendado para tal fin.

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- **Teléfono** (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co

11.EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Evaluación de la planeación estratégica de Talento Humano: Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- **Matriz de seguimiento.** Se diseñará una matriz para hacer seguimiento, a través del seguimiento realizado a la matriz de plan de acción de talento humano y plan de integridad, permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.
- **FURAG II** (Formato único de reporte de avance de la gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano del Municipio de Bajo Baudó frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar

Otras disposiciones

- Cualquier modificación de la presente política, será aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y autorizada por la Contralora.
- Las aclaraciones de interpretación sobre la presente política serán resueltas por la Secretaria General.
- Entra en vigor la presente política a partir de julio 31 de 2018.



PAZLEYDA MURILLO MENA

Contralora General del Departamento del Chocó

Control Fiscal Transparente de Cara a la Comunidad para la Paz

Calle 27 N° 6 – 40- Teléfono (094)6711334 – Fax (094)6712474

www.contraloria-choco.gov.co –Email: contactenos@contraloria-choco.gov.co