



MEMORANDO N° 0001757

PARA: TODOS LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD
DE: CONTRALOR DEPARTAMENTAL
ASUNTO: POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FECHA: 26 DE DICIEMBRE DE 2014

El presente documento contiene los lineamientos generales de la política de gestión del talento humano que se aplicará en la Contraloría Departamental de Bolívar en la vigencia 2015. El mismo contiene las directrices relacionadas con la incorporación y manejo de personal, administración de salarios y beneficios prestacionales, desarrollo del talento humano, control de las políticas de gestión humana y la constitución y conservación de la información del personal que labora en la entidad.

El plan estratégico 2012-2015 *«Por un control fiscal efectivo y eficiente al servicio de la sociedad»* de la Contraloría, estableció en el objetivo 3) *Impulsar el fortalecimiento institucional y la capacidad operativa*, la necesidad de fortalecer sus capacidades institucionales realizando los ajustes en los procesos internos, tanto misionales como de apoyo, que le permitieran alcanzar ese cometido; y una de las estrategias allí definidas es, precisamente, *«apoyar permanentemente la capacitación para la obtención y desarrollo de competencias claves en el talento humano, incluyendo el aprendizaje de las mejores prácticas y una indispensable fundamentación ético-axiológica del personal»*.

En efecto, en desarrollo de lo anterior, la administración ha dado prioridad a los asuntos relacionados con la modernización tecnológica y al desarrollo del talento humano, de manera que hoy cuenta la entidad con procesos, procedimientos y métodos, así como un soporte logístico que se ajusta cada vez más a sus necesidades y, por supuesto, con estrategias y políticas de desarrollo del talento humano que podrá apoyarse aún más con el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría.

En la Contraloría Departamental de Bolívar existe una Comisión de Personal, que se integra para periodos de un año, conformada por dos representantes de la entidad designados por el Contralor y dos representantes de los empleados, quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los



empleados. Esta Comisión funcionará de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

FUNDAMENTOS NORMATIVOS

- Ley 909 de 2004
- Decreto 1919 de 2002
- Decreto ley 1567 de 1998
- Decreto 1227 de 2005
- Ley 995 de 2005

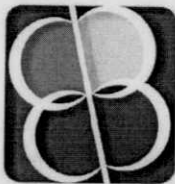
FUNDAMENTOS CONCEPTUALES

El proceso de gestión humana en la Contraloría Departamental de Bolívar propende por la formación, crecimiento y motivación del personal para que sus actuaciones conduzcan a su realización profesional y con la mayor eficacia posible, al cumplimiento de las finalidades de la entidad.

En esta perspectiva, nuestra política para la administración del talento humano parte de los siguientes postulados:

1. El talento humano es el factor decisivo para el éxito de cualquier organización.
2. La estrategia de recursos humanos debe ser congruente con la estrategia de negocios.
3. La cultura y el clima organizacional juegan un papel central en el comportamiento de los individuos.
4. La integración de todos los miembros de la organización es fundamental para el éxito de la organización.
5. El mérito y la equidad son criterios centrales en la política de gestión humana.

En reconocimiento de lo anterior, la administración de la Contraloría Departamental de Bolívar hará sus mejores esfuerzos para darle a sus servidores: una compensación decorosa, condiciones ambientales adecuadas, estabilidad en



sus empleos, un clima laboral armonioso y de cooperación y apoyo, seguridad y salud en el trabajo.

En este propósito, se ofrecerán incentivos a trabajadores destacados y se harán los reconocimientos que sean necesarios; se apoyará especialmente la inversión en formación y desarrollo del talento; se aplicará la transparencia informativa; y se realizará rotación de cargos si se estiman convenientes para la entidad.

Así mismo, orientará a los responsables de áreas y procesos a que impulsen una gestión participativa con el personal a su cargo, a realizar una supervisión adecuada, a impulsar el trabajo creativo y motivante y, especialmente, a darles apoyo y orientación oportuna a sus colaboradores.

COMPONENTES DE LA POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. Incorporación y manejo de personal

La vinculación de personal en la Contraloría Departamental de Bolívar es de tipo legal y reglamentaria, así: un cargo de periodo que es el del Contralor, elegido por la Asamblea Departamental para un periodo igual al del gobernador de una terna enviada a esta corporación por los tribunales administrativo y superior del distrito judicial; los cargos de libre nombramiento y remoción, nombrados por el Contralor; y los vinculados en carrera administrativa mediante procesos de selección realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC.

El proceso de selección de personal de carrera en la Contraloría Departamental lo realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las facultades que le otorga el parágrafo 2, del artículo 3, de la Ley 909 de 2004, las Sentencias C-073 de 2006 y C-175 de 2006 de la Corte Constitucional, ratificadas por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado mediante conceptos de 2013. La Contraloría solamente pone a disposición de ésta la oferta pública de cargos vacantes de la entidad.

En estas circunstancias, nuestra política de incorporación de personal para el año 2015 se realizará de la siguiente manera:

Los cargos que están en proceso de selección por parte de la CNSC, mediante la convocatoria número 261 de 2013 realizada en 2014, serán provistos tan pronto esta entidad notifique a la Contraloría de las listas de elegibles conformadas para cada categoría de empleos.



Además, se realizarán estudios de cargas laborales y de los perfiles y competencias que se requieren en la actualidad y a futuro para cumplir de mejor manera los propósitos misionales. Estos perfiles ausentes o deficitarios en la Contraloría Departamental de Bolívar son los siguientes: profesionales en auditoría médica y auditoría de la salud, profesionales en gestión del medio ambiente, profesionales en ingeniería civil y eléctrica, abogados y contadores públicos.

Los estudios que soporten las modificaciones de la planta de personal de la Contraloría se basarán en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos: análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios; y evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

Con base en estos estudios se elaborará un proyecto de creación de nuevos cargos para ser presentado a la Asamblea Departamental en el transcurso del año 2015.

Los cargos de libre nombramiento y remoción serán provistos por el Contralor atendiendo los criterios de la competencia profesional, mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo.

Los cargos de carrera administrativa que se hallen en provisionalidad serán nombrados por el Contralor de acuerdo con las regulaciones legales vigentes.

Las situaciones administrativas serán atendidas de acuerdo con los planes de acción de la entidad y las disposiciones reglamentarias en cada caso específico.

2. Administración de salarios y beneficios prestacionales

La escala de salarios del personal al servicio de la Contraloría Departamental de Bolívar está definida por los límites señalados por el gobierno nacional en el respectivo decreto que fija los incrementos y asignaciones para el nivel nacional. Con base en esta norma el Contralor definirá los respectivos incrementos salariales.

Se seguirán reconociendo y pagando las prestaciones sociales de ley a las que tengan derecho los trabajadores y las horas extras al personal autorizado.



La entidad velará porque la seguridad social de sus servidores sea de la mejor calidad posible y para que reciban mejores servicios de la caja de compensación familiar en la que estén afiliados.

La entidad cumplirá cabalmente las regulaciones relacionadas con el Sistema de Riesgos Profesionales, con el objeto de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

La administración seguirá apoyando y mejorando el programa de Salud Ocupacional, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También se destinarán los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cumplimiento de este programa, de acuerdo con la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.

La administración estará atenta a prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de acoso laboral, definido como: agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral.

Mediante el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría se realizarán programas de apoyo para todos los trabajadores y su familias en lo que tiene que ver con educación, recreación, salud y vivienda, de acuerdo con el reglamento del Fondo.

Así mismo, se diseñará un programa de incentivos para reconocer y premiar el desempeño excelente.

La administración procurará mantener las mejores relaciones con el sindicato de la entidad, lo cual será indispensable para lograr acuerdos en materia de beneficios para los trabajadores y la misma entidad, en el marco del derecho laboral colectivo.

3. Desarrollo del talento humano

Se establecerá un programa de inducción y entrenamiento para nuevos servidores con apoyo de una cartilla o guía. El contenido de la inducción integrará la misión y la visión, el código de ética, principios y valores de la entidad, servicio público y funciones del Estado, funciones y responsabilidades, deberes y derechos, normas



anticorrupción, inhabilidades e incompatibilidades, identidad corporativa y sentido de pertenencia.

El entrenamiento en tareas específicas de un cargo será responsabilidad del jefe inmediato.

Se hará reinducción periódica a todos los trabajadores.

En los eventos de inducción y reinducción se integrarán reflexiones, dinámicas o talleres orientados a dar a conocer y precisar la misión y la visión de la entidad, así como sus responsabilidades sociales.

Se elaborará un plan de capacitación para todos los servidores de la entidad y se dispondrá de un reglamento para apoyo financiero en capacitación para los trabajadores.

Se implementarán programas de fortalecimiento de valores. El buen ejemplo de los directivos y jefes será fundamental en el proceso de desarrollo de valores de los servidores de la entidad.

4. Control de políticas de gestión humana

Se realizará evaluación del desempeño mediante el sistema tipo elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, al personal de carrera; y se evaluará también el desempeño del personal vinculado en provisionalidad.

Se tomarán decisiones con relación a los resultados de la evaluación del clima organizacional y se propenderá por el mejoramiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

La oficina asesora de control interno evaluará periódicamente el cumplimiento de esta política.

5. Constitución, manejo y conservación de información de personal

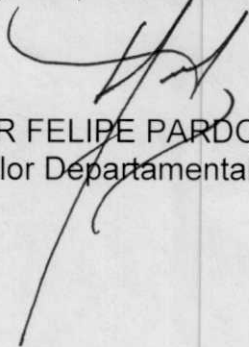
La Contraloría modernizará el proceso de gestión humana de la entidad, especialmente en el manejo de archivos, bases de datos, estadísticas; mantendrá actualizados los manuales de funciones y competencias laborales; continuará la implementación del SIGEP, la organización y actualización permanente de las



CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR

«Vigilancia para una Gestión Pública Transparente»

historias laborales y los soportes de novedades y propenderá por la aplicación de las mejores prácticas de gestión humana.


OSCAR FELIPE PARDO RAMOS
Contralor Departamental de Bolívar