

RESOLUCION No.0021

(Abril 26 de 2018)

"Por la cual se establecen las Políticas de Desarrollo del Talento Humano en la Personería del Municipio de San Juan de Girón".

El suscrito Personero del Municipio de San Juan Girón, en uso de sus facultades constitucionales, y legales, en especial las conferidas por la Ley 136 de 1994 y la Ley 87 de 1993 y

CONSIDERANDO

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

2°. Que, mediante Resolución No.0018 del 26 de Abril de 2018, se adoptó para la Personería Municipal de San Juan Girón, el Modelo Estándar de Control Interno para las entidades del estado MECI 1000:2005.

3°. Que, dentro del componente de Ambiente de Control, el elemento desarrollo del Talento Humano aprobado en la precitada resolución por la cual se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 , que define el compromiso de la Personería con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del Servidor Público, determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la Entidad, 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.

Por lo anteriormente expuesto

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Establecer en la personería del Municipio de San Juan de Girón, las políticas de desarrollo del talento humano, que a continuación se describen.

Página 1 de 5

ARTICULO SEGUNDO: Estas políticas reflejan el sentir de la entidad y son la manifestación de nuestro compromiso con el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público.

ARTICULO TERCERO: Es responsabilidad del Personero Municipal adelantar la implementación, puesta en marcha, mantenimiento, ajuste y autocontrol de las políticas de Desarrollo del Talento Humano.

1º, Política General del desarrollo del Talento Humano

La Personería Municipal, teniendo en cuenta la importancia del Talento Humano en desarrollo de sus funciones constitucionales y legales ha decidido adoptar como compromiso cumplir con las siguientes políticas.

- Mantener un Talento Humano competente con sentido de compromiso y pertenencia hacia la entidad.
- Promover un Talento Humano comprometido con la puesta en práctica de los principios y valores éticos, en procura del cumplimiento de nuestra misión constitucional.
- Propender porque el Talento Humano haga un buen uso de los recursos, y se alcance la visión de hacer de la Personería Municipal, una entidad auto sostenible, digno, próspero y productivo.
- Todos los servidores públicos se comprometen al diseño, implementación y mantenimiento del sistema de control interno.
- Todos los servidores públicos se comprometen a desempeñar sus funciones con responsabilidad e integridad en cumplimiento de las normas constitucionales y legales que la rigen, con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos de la entidad territorial.

2º. Políticas de Selección

- Por estar definido en la normatividad vigente, tiene un diseño específico, con el objeto de identificar las aptitudes, habilidades, conocimientos, experiencia y competencias específicas que deben tener los aspirantes a desempeñarlo.
- En caso de una vacante temporal o definitiva, es responsabilidad el Personero actuar ante las entidades competentes para cubrir dicho cargo.
- Todo proceso de vinculación debe tramitarse a través del Personero Municipal.

Página 2 de 5

- Para el inicio de labores la persona vinculada deberá cumplir con la totalidad de los requisitos exigidos, corresponde al Personero verificar el cumplimiento de estos.

3. Políticas de Inducción

- Toda persona que ingrese a la Personería debe tener un proceso de inducción; esta deberá realizarse dentro de los ocho (8) días posteriores a la vinculación.

4º. Políticas de Re inducción

El Programa de re inducción se impartirá a todos los funcionarios cada dos (2) años o en el momento en que se produzcan los cambios. Este programa incluirá obligatoriamente un proceso de actualización de normas legales.

5º. Políticas de Entrenamiento

- Ningún funcionario asumirá la responsabilidad de su cargo mientras no le hayan realizado el correspondiente entrenamiento.
- El proceso de entrenamiento es responsabilidad del Personero Municipal o de quien delegue.

6º. Políticas de Capacitación

- La Personería establecerá un programa anual de capacitación dirigido a todos los servidores públicos vinculados a la entidad, el cual tendrá como base la información de requerimientos de capacitación presentada por los servidores.
- Podrán participar en los programas de capacitación, todos los servidores públicos que cumplan con los mínimos requisitos establecidos en la ley.
- Se aceptará únicamente la no asistencia del personal inscrito a los programas de capacitación solo por motivos de incapacidad, licencia de maternidad, vacaciones o fuerza mayor, de esto deberá quedar un registro.
- Todo programa de capacitación deberá tener control de asistencia y evaluación del logro de los objetivos del mismo.

- Los resultados de la evaluación de desempeño, deberá servir de base para establecer programas de capacitación.

7°. Políticas de evaluación del desempeño

- El Personero Municipal y/o quien el delegue velará porque el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se adelante conforme a las normas legales vigentes.

8°. Política de Bienestar Laboral

- La Personería fomenta y estimula el bienestar del empleado y su familia con base en la calidad de vida.
- Es deber de todo servidor público y/o miembro de la Personería, enviar la documentación requerida para mantener actualizada su hoja de vida.

9°. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Todo el personal deberá cumplir con las condiciones básicas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Todo evento que genere o no ausentismo deberá ser reportado al Personero
- El Personal deberá asistir a los programas de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que se dicten de acuerdo al factor de riesgo de exposición.

ARTICULO CUARTO: La Personería Municipal, velará porque todos sus servidores públicos conozcan el contenido del Código de Buen Gobierno, el Código de Ética y el Sistema de Control Interno; para tal fin se deberá incluir su contenido en los procesos de inducción y re inducción que realice la entidad.

ARTICULO QUINTO. La presente resolución rige a partir de su expedición y publicación.

Dada en el Municipio de San Juan de Girón a los veintiséis días del mes de Abril de 2018.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE



EDGAR MAURICIO PEÑUELA ARCE
Personero Municipal

Elaboró: Vilma Rosa Bertel Angarita
Contratista- Asesor de Control Interno

Revisó: Edgar Mauricio Peñuela Arce
Personero Municipal