

RESOLUCION No. 025 DE 2021

(29 ENE 2021)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima."

EL CONTRALOR GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas Ley 909 de 2004, El Decreto 1083 de 2015, Decreto Ley 1567 de 1998 y,

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 15, describe las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, facultando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

Que el Decreto 612 de 2018, fijo directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Que dentro de los planes institucionales a integrar se encuentra el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), constituyéndose es un instrumento importante de planeación, mediante el cual se establecen las estrategias a implementar en materia de recursos humanos y se da a conocer a los servidores de Contraloría Departamental del Tolima, la manera en que se gestiona el recurso humano al interior de la Entidad.

Que la Planeación Estratégica del Talento Humano es un procedimiento mediante el cual se definen las estrategias y /o actividades de ingreso, desarrollo y retiro del personal que labora en la Entidad, las cuales se establecen a través de los planes anuales: de Vacantes, Previsión de Recurso Humano, Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales de acuerdo al Decreto 612 de 2018, se deben integrar al Plan de Acción Institucional, en este caso al Plan estratégico que se trazó y está vigente.

Que la Contraloría Departamental del Tolima adopto el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, siendo la Secretaria Administrativa y Financiera quien presenta el Plan institucional de Talento Humano, el cual permite alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal vinculado a la Contraloría Departamental del Tolima, buscando el bienestar, la calidad de vida del servidor público y su núcleo familiar, aunado a ello atendiendo a la necesidad de fortalecer las capacidades, el desarrollo, las habilidades y competencias de los servidores públicos.

Que el artículo 2.2.22.3.14. Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece respecto de los

Planes Institucionales:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación (...):

(...)

.3. Plan Anual de Vacantes

.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

.5. Plan de Estratégico de Talento Humano

(...)

PARÁGRAFO 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

(...)"

Que artículo 15 de la Ley 909 de 2004, establece que: "las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y establece como funciones específicas de las unidades de personal: (...) e) Diseñar, y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación".

Que artículo 36 de la Ley 909 de 2004 señala entre otros objetivos:

"1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus 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 empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño”.

Que el artículo 2 del Decreto 2539 de 2005, define las competencias laborales como:

“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

Que en contexto con los sucesos de sanidad registrados el 11 de marzo de la presente anualidad a través de su Director General la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), declaró al brote COVID-19 una emergencia de salud pública de preocupación internacional. (PANDEMIA).

Que igualmente mediante Resolución N°385 del 12 de marzo de 2020, el Ministro de Salud y Protección Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1753 de 2015, declaró el estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus COVID-19, en todo el territorio nacional, hasta el 30 de mayo de 2020 y, en virtud de esta, adoptó una serie de medidas con el objeto de prevenir y controlar la propagación del COVID-19 y mitigar sus efectos.

Que el presidente de la República, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, mediante Decreto 417 de 2020, declaró a Colombia en Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional por el termino de 30 días.

Que las disposiciones de la Presidencia han sido prorrogadas continuamente durante todo este periodo de emergencia, producto del agravamiento de la situación de pandemia en el país y en especial en nuestra región, es necesario indicar que el presente plan puede estar sujeto a modificaciones.

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima, durante la

vigencia 2021; el cual está anexo al presente Acto Administrativo en catorce (14) folios.

ARTICULO SEGUNDO: La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está bajo la responsabilidad de la Secretaría Administrativa y Financiera de la Contraloría Departamental del Tolima.

ARTICULO TERCERO: Socialícese vía Email la presente resolución a los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

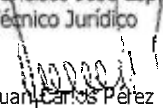
Dada en Ibagué, a los

2.9 ENE 2021



DIEGO ANDRÉS GARCÍA MURILLO
Contralor Departamental


Reviso: Francisco José Espin Acosta
Director Técnico Jurídico


Vo. Bo.: Juan Carlos Pérez Oyuela
Secretario Administrativo y Financiero

¡Vigilemos lo que es de Todos!

+57 (8) 2611167-2611169

despacho.contraloria@contraloriatolima.gov.co

www.contraloriatolima.gov.co

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. GENERAL.....	5
2.2. ESPECÍFICOS.....	5
3. MARCO LEGAL.....	7
4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	10
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	11
6. PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.....	12

1. INTRODUCCIÓN

La Contraloría Departamental del Tolima en cumplimiento de las disposiciones que se encuentran contenidas en el ordenamiento jurídico en materia de gestión del talento humano, y de manera particular a lo dispuesto en Artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", adicionado por el Decreto 612 de 2018, en lo que hace referencia a la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, procede a la consolidación del documento correspondiente al Plan Estratégico de Talento Humano institucional, a partir de los preceptos y parámetros definidos para tales efectos.

Es así como la entidad en la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2021 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Contraloría Departamental del Tolima fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades

pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Asimismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la entidad, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

2. OBJETIVOS

2.1. GENERAL

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 servidores de la Contraloría Departamental del Tolima, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida del personal, en aras de promover de manera sostenida la creación de valor público.

2.2. ESPECÍFICOS

- i. Definir parámetros y estándares claros para el desarrollo adecuado y oportuno de las diferentes dimensiones que componen la gestión del talento humano al interior de la Contraloría Departamental del Tolima.
- ii. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento del personal en todas y cada una de las dependencias de la Contraloría Departamental del Tolima.
- iii. 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.

- iv. Mantener la planta de personal óptima que requiere la Contraloría Departamental del Tolima para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- v. 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 la Contraloría Departamental del Tolima.

3. MARCO LEGAL

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la Norma
-Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
-Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
-Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
-Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
-Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
-Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
-Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
-Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
-Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
-Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
-Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
-Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
-Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
-Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación

-Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
-Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
-Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
-MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
-GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 0312 de 2019 Ministerio del Trabajo	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
-Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
-Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
-Ley Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
-Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
-Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
-Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
-Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
-Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional

-Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
-Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
-Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño

4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

CARGO	NIVEL	CODIGO Y GRADO	NUMERO CARGOS
Contralor Departamental	Directivo	010 04	1
Contralor Auxiliar	Directivo	035 02	1
Secretario General	Directivo	073 02	1
Secretario Administrativo y Financiero	Directivo	009 02	1
Director Operativo de Control Interno	Directivo	009 02	1
Director Técnico Control Fiscal y Medio Ambiente	Directivo	009 01	1
Director Técnico de Responsabilidad Fiscal	Directivo	009 01	1
Director Técnico de Planeación	Directivo	009 01	1
Director Técnico de Participación Ciudadana	Directivo	009 01	1
Director Técnico Jurídico	Directivo	009 01	1
Profesional Especializado	Profesional	222 02	8
Profesional Universitario	Profesional	219 01	25
Técnico	Técnico	367 04	1
Técnico	Técnico	367 03	2
Técnico	Técnico	367 02	10
Técnico	Técnico	367 01	7
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407 01	10
Conductor	Asistencial	480 02	2
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	470 01	2
TOTAL CARGOS			77

Mediante Ordenanza 05 de junio 23 de 2001, la Honorable Asamblea Departamental del Tolima, en Artículo 5º estableció: "Los empleos que conforman la Planta de Cargos Global de la Contraloría Departamental del Tolima, son de Carrera Administrativa a excepción de los del Nivel Directivo, que son de Libre Nombramiento y Remoción".

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Conocimiento normativo y del entorno	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Actualizar normativa		15-dic-20
Gestión de la información	Recopilar y analizar la información de Matriz GETH, rutas de creación de valor, necesidades de capacitación y bienestar, análisis de la caracterización del talento humano, resultado de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, medición del clima organizacional, acuerdos sindicales, riesgos del proceso de talento humano	EMITIR CIRCULAR. Gestionar información en el SIGEP. Actualizar los módulos del SIGEP con la información de los servidores de la entidad; información de los empleos, situaciones de discapacidad, conflicto de intereses.		30-nov-20
Gestión de la información	Recopilar y analizar la información de Matriz GETH, rutas de creación de valor, necesidades de capacitación y bienestar, análisis de la caracterización del talento humano, resultado de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, medición del clima organizacional, acuerdos sindicales, riesgos del proceso de talento humano	Actualizar la caracterización de los servidores de la entidad con base en la información de las hojas de vida.		31-dic-20
Planeación estratégica	Inducción y reintegración (Se agrega en el plan estratégico de talento humano, dado que éste contiene el PIC, Decreto 612 de 2018)	Para la elaboración del PIC vigencia 2021 incluir jornadas de reintegración a los servidores de la entidad.		31/01/2021
Planeación estratégica	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el plan estratégico de talento humano, dado que éste contiene el Plan de Bienestar y Estímulos)	Efectuar la medición del clima organizacional y diseñar la estrategia de intervención		31-dic-20
Manual de funciones y competencias	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Ajustar manual de funciones		31-dic-21
Gestión de la información	Coordinar para que los servidores públicos presenten la Declaración de Bienes y Rentas enterel 1 de Junio al 31 de Julio de cada vigencia	Emitir circular interna para que los funcionarios y servidores actualicen su información		30-nov-20
Inclusión	Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Definir un mínimo de cargos y que cargos serán desempeñados por personas con discapacidad, el cual deberá del 2% a fecha y del 3% al 2023 del total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados)		31-dic-21
Gestión del desempeño	Se ha facilitado el proceso de acuerdo de gestión implementado la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Incluir para la vigencia 2020 del Plan de Capacitación temáticas respecto a Gobierno digital, servicio al ciudadano, racionalización de trámites, participación ciudadana en la gestión pública		31/01/2021
Capacitación	Gobernanza para la Paz, Gestión del conocimiento, Creación de valor público	Gestionar con función pública capacitación en estas temáticas e incluirlas en el PIC vigencia 2021		31/01/2021
Bienestar	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Efectuar la medición del clima organizacional y diseñar la estrategia de intervención de la GETH		28/02/2021
Clima organizacional y cambio cultural	El ambiente físico	Efectuar la medición del clima organizacional y diseñar la estrategia de intervención		28/02/2021
Clima organizacional y cambio cultural	Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	Divulgar la ruta que el comité de convivencia y acoso laboral mediante acto administrativo respecto al protocolo de casos de abuso laboral (no se ha socializado amablemente)		31/12/2020
Valores	Implementar el código de integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales, avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de su funciones	Diseñar e implementar un plan para Divulgar el código de integridad e interiorización por parte de los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de su funciones		15/12/2020
Gerencia Pública	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales o directivos	Diseñar una estrategia para la divulgación de convocatorias		30/01/2021
Administración del talento humano	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano	Elaborar informe sobre retiro de funcionario, indicando las causas y la forma como se mitigan estos retiros.		31/12/2020

¡Vigílemos lo que es de Todos!

+57 (8) 2 611 167 - 261 1169
 despacha.contralorio@contraloriatolima.gov.co
 www.contraloriatolima.gov.co

6. PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso del Ministerio de Educación Nacional, el propósito superior de hacer de Colombia el país mejor educado de América Latina en el año 2025, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
 - a. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
 - b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
 - c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

PLAN ANUAL DE VACANTES

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

No.	Prof. Esp.	Prof. Univ.	Técnico 367-3	Técnico 367-2	Técnico 367-1	Auxiliar Adm.	Auxiliar Serv. Grat.	VACANCIA	
								TEMPORAL	DEFINITIVA
1	1							0	1
2		1						0	1
3		1						0	1
4		1						0	1

5	1						0	1
6		1					0	1
7			1				0	1
8				1			0	1
9					1		0	1
10					1		0	1
11						1	0	1
12	1						1	0
13	1						1	0
14				1			1	0
TOTAL	1	6	1	1	2	2	3	11

En atención al ordenamiento jurídico aplicable, la Contraloría Departamental del Tolima ha adelantado los trámites correspondientes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que se adelante en la oportunidad correspondiente el concurso encaminado a suplir las vacantes que se encuentran reportadas en las Contralorías territoriales.