

Despacho del Contralor

RESOLUCIÓN No. _____ 2012

“Por la cual se fusiona los Procesos de Ética y Gestión de Talento Humano y se adopta la Primera Versión del Proceso de Gestión del Talento Humano y ética para la Contraloría Distrital de Cartagena”

EL CONTRALOR DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. y C.

En uso de sus facultades legales y constitucionales y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 136 de 1994, en su Artículo 155 establece: Las Contralorías Distritales y Municipales son Entidades de carácter técnico, dotadas de autonomía administrativa y presupuestal. En ningún caso podrán realizar funciones administrativas distintas a las inherentes a su propia organización

Que el Decreto Nacional 2145 de 1999, establece en su Artículo 13 que es responsabilidad de todos los niveles y áreas de la organización en ejercicio del autocontrol, documentar y aplicar los métodos, metodologías, procesos y procedimientos y validarlos constantemente con el propósito de realizar los ajustes y actualizaciones necesarias de tal manera que sean el soporte orientador fundamental, no sólo para el cumplimiento de las funciones asignadas, sino para el cumplimiento de los programas, metas y objetivos establecidos tanto en el Plan Estratégico como en los Planes de Acción.

Que la Ley 872 de 2003, establece la obligatoriedad de poner en funcionamiento el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público, y en otras entidades prestadoras de servicios, norma que se hizo extensiva a la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, por disposición del acuerdo 011 de 2005, del Concejo Distrital de Cartagena.

Que el Decreto 1599 del 20 de mayo de 2005, “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano” MECI 1000:2005, proporciona una estructura para el control de la estrategia, la gestión y la evaluación en las Entidades del Estado, cuyo propósito es orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado.

Que dentro de la estructura del MECI, en el Componente Direccionamiento Estratégico, Elemento Modelo de Operación por Procesos, la Entidad debe tener Procesos identificados y caracterizados.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la Primera Versión del Proceso de Gestión del Talento Humano y Ética, como se describe a continuación:

OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de las políticas y normas relacionadas con el talento humano y Generar en cada servidor público de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias una autorregulación para posicionar y vivenciar la ética, mejorando la cultura organizacional de la Entidad y gestionando la confianza entre los clientes internos y externos.					
Responsable	Profesional universitario de Talento humano					
I. INTERRELACIONES						
PROVEEDOR	INSUMOS	ACTIVIDADES		RESPONSABLE	PRODUCTOS	CLIENTE
ARP	Diagnostico del clima organizacional	Planear	Planear la gestión del talento humano	Profesional universitario de talento humano	Plan estratégico de talento Humano (Plan nacional de formación y capacitación, plan de bienestar social e incentivos, plan de salud ocupacional, programa de vacaciones	Todas las Áreas y /o procesos
PLANEACION ORGANIZACIONAL	Plan Estratégico Corporativo					

I. INTERRELACIONES						
PROVEEDOR	INSUMOS	ACTIVIDADES		RESPONSABLE	PRODUCTOS	CLIENTE
TALENTO HUMANO Y ETICA	Informe de evaluación del desempeño de la vigencia anterior				programa de evaluación de desempeño) Plan de gestión de ambiente de trabajo	
TALENTO HUMANO Y ETICA	Diagnostico de la percepción interna de la gestión ética		Planear las actividades que fomenten la cultura del auto control	Jefe y profesionales universitarios de la oficina de control interno	Plan de actividades para fomentar la cultura del autocontrol	
PLANEACION ORGANIZACIONAL	Plan estratégico corporativo		Planear las actividades para la realización del diagnostico de la percepción interna de la gestión ética	Agentes de cambio de ética	Plan de actividades para la realización del diagnostico de percepción interna de la gestión ética	
Comité de Ética y de Buen Gobierno	Código de Ética					
	Código de buen gobierno					

I. INTERRELACIONES						
PROVEEDOR	INSUMOS	ACTIVIDADES		RESPONSABLE	PRODUCTOS	CLIENTE
	Acuerdos, protocolos o compromisos éticos por área					
TALENTO HUMANO Y ETICA	Novedades de nómina	Hacer	Administrar el talento humano	Profesional universitario de talento humano	Nómina	Todas las Áreas y /o procesos
	Hoja de vida del servidor público				Prestaciones sociales	
SERVIDOR PÚBLICO EX EMPLEADOS	Solicitud de constancia laboral				Constancias laborales	
TALENTO HUMANO Y ETICA	Plan de acción por área e individual				Informe de evaluación de desempeño	
TODOS LOS PROCESOS	Solicitudes de capacitación				Servidores públicos	

I. INTERRELACIONES						
PROVEEDOR	INSUMOS	ACTIVIDADES		RESPONSABLE	PRODUCTOS	CLIENTE
TALENTO HUMANO Y ETICA	Informe de evaluación de desempeño				capacitados	
	Plan de gestión de ambiente de trabajo				Informe de la ejecución del plan de ambiente de trabajo	
CONTROL INTERNO	Plan de actividades que fomenten el autocontrol		Realizar las actividades que fomenten el autocontrol	Comité de ética Coordinador de comunicación Servidores públicos de la oficina asesora de control interno	Informe de gestión del plan de actividades que fomentan el autocontrol	Todas las Áreas y /o procesos

I. INTERRELACIONES						
PROVEEDOR	INSUMOS	ACTIVIDADES		RESPONSABLE	PRODUCTOS	CLIENTE
Agentes de cambio	Plan de actividades para la realización del diagnóstico de percepción interna de la gestión ética		Aplicar diagnóstico de percepción interna de la gestión ética	Agentes de cambio	Diagnostico de la percepción interna de la gestión ética	Todas las Áreas y /o procesos
TALENTO HUMANO Y ETICA	Todos los productos de talento humano	Verificar	Aplicar encuesta de satisfacción del talento humano	Profesional universitario de talento humano	Informe de medición de satisfacción del talento humano	Todas las Áreas y /o procesos
PLANEACION ORGANIZACIONAL	Informe de avance del plan de acción de gestión del talento humano y ética		Medición del impacto de las acciones emprendidas y analizar resultados	Profesional universitario de talento humano	Informe de evaluación de actividades de acciones pedagógicas y comunicativas	Comité de ética

I. INTERRELACIONES						
PROVEEDOR	INSUMOS	ACTIVIDADES		RESPONSABLE	PRODUCTOS	CLIENTE
TALENTO HUMANO Y ETICA	Diagnostico de la percepción interna de la gestión ética	Actuar	Acciones de mejora de la gestión del talento humano y ético	Profesional universitario de talento humano	Plan de mejoramiento de la gestión del talento humano y ético	Todas las Áreas y /o procesos
	Informe de medición de satisfacción del talento humano					
	Informe de evaluación de actividades de acciones pedagógicas y comunicativas					
CONTROL INTERNO	Informe de auditoría de control interno	Actuar	Acciones de mejora de la gestión del talento humano y ético	Profesional universitario de talento humano	Plan de mejoramiento de la gestión del talento humano y ético	Todas las Áreas y /o procesos
	Informe de la auditoría general					

I. INTERRELACIONES						
PROVEEDOR	INSUMOS	ACTIVIDADES		RESPONSABLE	PRODUCTOS	CLIENTE
GESTION DE CALIDAD	Informe de auditoría interna y externa de calidad					

DOCUMENTOS ASOCIADOS	RECURSOS	REQUISITOS DE NTC GP 1000
<ul style="list-style-type: none"> Manual para la gestión ética Manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales Resolución de conformación COPASO 	<p>Tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computo - Impresoras - Scanner - Página web - Correo electrónico - Software financiero <p>Infraestructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instalaciones locativas - Servicios públicos - Bienes muebles y enseres <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todos los servidores públicos que 	4.2.3, 4.2.4, 6, 8.2.3, 8.4, 8.5



<ul style="list-style-type: none">• Resolución de conformación de la comisión de personal• Resolución de adopción del programa de capacitación, bienestar social e incentivo Instructivo para nómina y prestaciones sociales	integran la planta de cargos de la entidad	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	--

COPIA NO CONTROLADA

II. CONTROL DE REGISTROS					
NOMBRE DEL REGISTRO	LUGAR DE ALMACENAMIENTO	TIEMPO DE RETENCIÓN	FORMA DE RECUPERAR	RESPONSABLE DE ARCHIVAR	DISPOSICIÓN FINAL
Evaluación de acciones pedagógicas y comunicativas	Oficina de Talento humano y Ética	Cuatro año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Encuesta del diagnostico de percepción interna de la gestión ética	Oficina de Talento humano y Ética	Cuatro año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Encuesta seguimiento a campanas de autocontrol	Oficina de Control interno	Cuatro año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Evaluación programa	Oficina de Talento humano y Ética	Cuatro año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Diagnostico de necesidades de desarrollo humano	Oficina de Talento humano y Ética	Un año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Lista de asistencia a eventos de formación interna	Oficina de Talento humano y Ética	Un año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD

Evaluación de satisfacción interna	Oficina de Talento humano y Ética	4 meses	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Certificado de cumplimiento de requisito para tomar posesión del	Oficina de Talento humano y Ética	Un año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Nómina	Oficina de Talento humano y Ética	Un año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Expediente de prestaciones sociales	Oficina de Talento humano y Ética	Mientras esté activo el funcionario	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Hojas de vida	Oficina de Talento humano y Ética	Mientras esté activo el funcionario	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Autoliquidación	Oficina de Talento humano y Ética	Dos año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Incapacidades	Oficina de Talento humano y Ética	Dos año	Por fecha y/o Carpeta	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD
Novedades de seguridad social	Oficina de Talento humano y Ética	Dos año	N/A	Secretario de Talento Humano y Ética	Según TRD

III. INDICADORES DE GESTION				
Nombre	Formula	Meta	Frecuencia de Medición	Responsable
Índice de integridad organizacional	Índice de percepción de integridad en la vigencia* 100/Índice de percepción de integridad de la vigencia anterior	70%	Anual	Profesional universitario de talento humano
Índice de percepción interna sobre la gestión ética	Índice de la percepción interna de la gestión ética en la vigencia *100/ índice de la percepción interna de la gestión ética de la vigencia anterior	80%	Anual	Todos los servidores públicos de la entidad
Índice de probidad	Índice de probidad de la Contraloría Distrital de Cartagena *100/ Promedio nacional del índice de probidad	95%	Anual	Todos los procesos de la entidad

III. INDICADORES DE GESTION				
Nombre	Formula	Meta	Frecuencia de Medición	Responsable
Ejecución plan de capacitación	Numero de Capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas*100	70%	Mensual	Profesional universitario de talento humano
Ejecución plan de bienestar	Numero de eventos de bienestar realizados/total de eventos de bienestar programados*100	60%	Mensual	Profesional universitario de talento humano
Funcionarios capacitados	Número de funcionarios capacitados/ total funcionarios de la entidad*100	50%	Mensual	Director administrativo y financiero -Profesional universitario de talento humano

III. INDICADORES DE GESTION				
Nombre	Formula	Meta	Frecuencia de Medición	Responsable
Impacto de la capacitación	Numero de encuestas evaluadas con impactos positivos de la capacitación/total de encuestas diligenciadas	60%	Trimestral	Profesional universitario de talento humano

ELABORÓ: Nicolás Martínez Grau-Profesional Especializado	REVISÓ: Comité de Calidad	APROBÓ: Mario Andrés Feliz Monsalve-Contralor Distrital
----------------------------------------------------------	---------------------------	---------------------------------------------------------

Despacho del Contralor

RESOLUCIÓN No. _____ 2012

“Por la cual se fusiona los Procesos de Ética y Gestión de Talento Humano y se adopta la Primera Versión del Proceso de Gestión del Talento Humano y ética para la Contraloría Distrital de Cartagena”

ARTÍCULO SEGUNDO: Los formatos a utilizar en la ejecución del Proceso no harán parte de éste. Para conocimiento y aplicación de los funcionarios que intervienen en el Proceso, estarán dispuestos en la página Web de la entidad. La modificación de los formatos, requerirá visto bueno del Director Administrativo y Financiero desde ésta área de Gestión se realizará el control sobre la actualización de los mismos.

ARTÍCULO TERCERO: El Director Administrativo y Financiero, es el responsable de dar a conocer a todos los funcionarios de su área de gestión el Proceso, y es responsable de supervisar periódicamente su adecuada aplicación.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Cartagena de Indias, a los _____ del año Dos Mil Ocho (2008).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

MARIO ANDRÉS FELIZ MONSALVE
Contralor Distrital

Proyecto/Elaboró: Nicolás Martínez Grau-Profesional Especializado
Revisó: Pedro Rojas Quimbayo-Jefe Oficina Asesora Jurídica

Barrio Pie de la Popa, Calle30 No.18 A 226 Segundo Piso Tels:(5) 6560977-6560969-6561519-6561383
www.contraloriadecartagena.gov.co
Cartagena de Indias D.T y C. - Colombia

“POR UN CONTROL FISCAL DE IMPACTO POSITIVO HACIA LA CIUDADANÍA”