



GESTION DEL TALENTO HUMANO

HILDEBRANDO BALLESTEROS LEON

VERSION 1.0





CONCEPTO

La función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización.

Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país



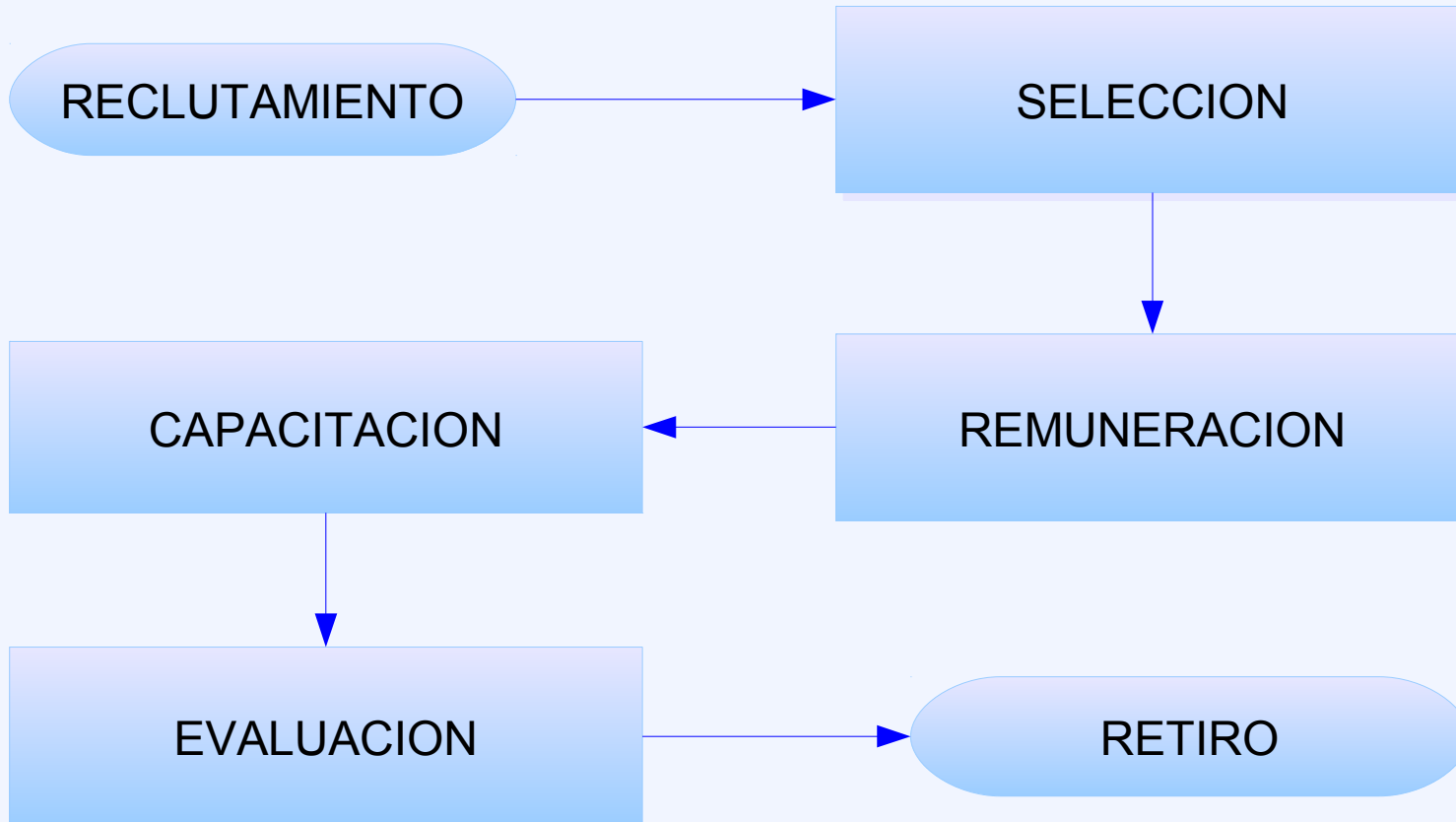
EVOLUCION

Relaciones Industriales

Gestión de Recursos Humanos

Gestión del Talento Humano

Gestión del Conocimiento / Aprendizaje



RELACION CON OTROS SISTEMAS

<p>SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO</p>	<p>Ley 489 de 2005 Decreto 3622 de 2005</p>	<p>Orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función administrativa;</p>
<p>MODELO ESTANDAR DE CONTOL INTERNO</p>	<p>Ley 87 de 1993 Decreto 1599 de 2005</p>	<p>Compromiso de la Entidad Pública 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.</p>
<p>NORMA TECNICA DE GESTION DE CALIDAD</p>	<p>Ley 872 de 2003 Decreto 4110 de 2005</p>	<p>Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la calidad del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas.</p>

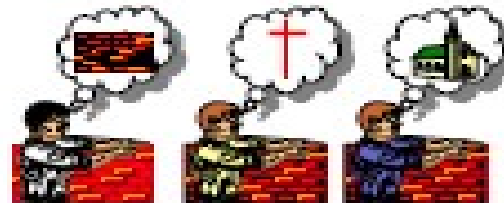
SISTEDA

SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

(Ley 489 de 1998 – Dec. 3622 de 2005)



Desarrollo del Talento Humano

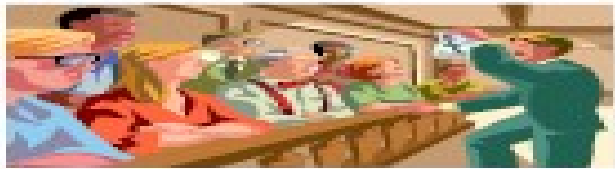


ACCIÓN MEJORA CALIDAD

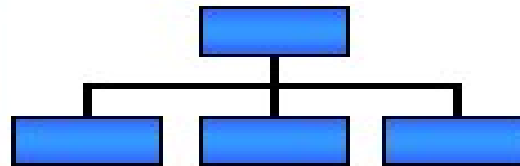
Gestión de la Calidad



Modernización y Transparencia en la Administración Pública



Democratización de la Administración Pública



Rediseños Organizacionales

(SISTEDA 2005)



RESPONSABLES

Presidente de la República
Comisión Nacional del Servicio Civil
Departamento Administrativo de la Función
Pública
Representantes Legales
Jefes de Personal



IMPORTANCIA

Actualmente el individuo es más valorado por sus conocimientos, aportes intelectuales y de talento en la consecución de metas dentro de la organización.

EMPLEO PUBLICO

“Es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las **competencias** requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.”



CLASIFICACION

**MIEMBROS DE
CORPORACIONES**

**EMPLEADOS
PUBLICOS**

**TRABAJADORES
OFICIALES**

TRABAJADORES TEMPORALES

**CATEGORIAS
ESPECIALES**





**REGIMENES
CONSTITUCIONALES**

POLICIA NACIONAL

FUERZAS MILITARES

REGISTRADURIA NACIONAL

RAMA JUDICIAL

C.S.J

**CONTRALORIA GENERAL DE LA
REPUBLICA**

PROCURADURIA GENERAL





**REGIMENES LEGALES
ESPECIALES**

DAS

INPEC

DIAN

COLCIENCIAS

SUPERINTENDENCIAS

AEROCIVIL

D.A. PRESIDENCIA

CARRERA DOCENTE





RESPONSABILIDADES DEL SERVIDOR PÚBLICO

DISCIPLINARIO

FISCAL

PENAL

INHABILIDADES

INCOMPATIBILIDADES





REGIMEN DISCIPLINARIO

DEBERES

PROHIBICIONES

INCOMPATIBILIDADES

CONFLICTO DE INTERES





RESPONSABILIDAD PENAL

COHECHO

CELBRACION INDEBIDA DE
CONTRATOS

CONCUSION

ENRIQUECIMIENTO ILICITO

PREVARICATO

ABUSO DE AUTORIDAD

PÉCULADO



RESPONSABILIDAD FISCAL

Conducta dolosa o
culposa

Daño patrimonial

Nexo entre los dos

RESPONSABILIDADES FISCALES

ACCION DE REPETICION

Conducta dolosa o
culposa

Daño a un
tercero

Indemnizacion



SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Situación Administrativa puede definirse como el estado en que se encuentran los empleados públicos frente a la Administración en un momento determinado.



EN SERVICIO ACTIVO

SUSPENDIDO

EN PERMISO

EN COMISION

EN LICENCIA

EN VACACIONES

EN COMISION

Decreto 1950 de 1973





REMUNERACION Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Salarios y prestaciones sociales

(Decreto 1919 de 2002)

Incentivos

Capacitacion

Bienestar Social

Induccion y Reinduccion

Decreto 1567 1998



INCOMPATIBILIDAD DE LA REMUNERACION

Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley.

CP. Art. 125



EXCEPCIONES



Las que reciban los profesores universitarios que se desempeñen como asesores de la Rama Legislativa;

Las percibidas por el personal con asignación de retiro o pensión militar o policial de la fuerza pública;

Las percibidas por concepto de sustitución pensional;

Los honorarios percibidos por concepto de hora cátedra;

Los honorarios percibidos por concepto de servicios profesionales de salud;

Los honorarios percibidos por los miembros de las Juntas Directivas, en razón de su asistencia a las mismas, siempre que no se trate de más de dos juntas;

Las que a la fecha de entrar en vigencia la presente Ley beneficien a los servidores oficiales docentes pensionados.



CARRERA ADMINISTRATIVA

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.



PRINCIPIOS

- Merito
- Igualdad
- Publicidad
- Transparencia
- Imparcialidad
- Eficiencia



RETIRO DEL SERVICIO

- Insubsistencia
- Evaluación Deficiente
- Renuncia
- Jubilación
- Vencimiento periodo
- Destitución
- Supresión del Empleo
- Abandono del Cargo
- Revocatoria del nombramiento