

INSTITUCIÓN: INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVISMO - INCOOP

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO : FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Nº : 19

(1) TEMA DE LA POLÍTICA	(2) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	(3) ALCANCE	(4) RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	(5) RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
POLÍTICA GENERAL DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	El Instituto Nacional de Cooperativismo, comprometido con el fortalecimiento del Talento Humano, impulsará el desarrollo integral de las competencias y capacidades, mediante la aplicación de políticas y mejores prácticas en cuanto a la planificación, selección, inducción y reintegración, capacitación, calidad de vida laboral, evaluación del desempeño, promociones y la desvinculación laboral; entendiendo que la clave del éxito en la gestión institucional radica en el compromiso y el aporte permanente de todos sus funcionarios, conciliando el logro de los objetivos institucionales con condiciones laborales apropiadas, oportunas, transparentes y equitativas.	MACROPROCESO DE GESTION ETICA INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS RESPECTIVAS GESTIONES INSTITUCIONALES EN GENERAL	MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIONES DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DPTO. DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	MAXIMA AUTORIDAD AUDITORIA INTERNA AREA DE PLANIFICACION INTEGRAL (a proponer) DPTO. DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS COORDINACION DEL SISTEMA DE CALIDAD Y MECIP

Elaborado por:	 Javier Memes Analista INCOOP	Fecha:	06/08/14
Revisado por:	 Lic. Humberto González Coordinación del desarrollo de las Personas Sistema de Gestión INCOOP de Calidad	Fecha:	06/08/14
Controlado por:	 Pedro Aguirre Secretario General INCOOP	Fecha:	06/08/14
Aprobado por:	 Lic. Humberto González Presidente Interno	Fecha:	11/08/14



MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO : FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Nº : 19

(1) TEMA DE LA POLÍTICA	(2) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	(3) ALCANCE	(4) RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	(5) RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
1. POLÍTICA GENERAL DE INGRESO	Vincular colaboradores, priorizando la promoción de los funcionarios de carrera en tiempo y forma, garantizando la adecuada prestación de los servicios mediante la oportuna incorporación de las personas, respetando la legislación vigente y la cultura organizacional.	MACROPROCESO DE GESTIÓN ÉTICA INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIONES	MAXIMA AUTORIDAD AUDITORIA INTERNA
1.1 SUB-POLÍTICA DE PLANEACIÓN	Disponer de esquemas y alternativas dinámicas que permitan la continuidad y el mejoramiento de los servicios alineados a las planificaciones de corto, mediano y largo plazo, considerando los planes, programas y proyectos del INCOOP, permitiendo el aumento de la población institucional, armonizado con un natural y previsible crecimiento vegetativo.	PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	AREA DE PLANIFICACION INTEGRAL (a proponer)
1.2 SUB-POLÍTICA DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN	Contar con las personas más competentes para el cumplimiento de los fines y objetivos del INCOOP, alineados a perfiles definidos y cumpliendo con principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia, realizando actividades de convocatoria, reclutamiento, pruebas, elección, evaluación de trayectoria laboral y evaluación en periodos de prueba, que permitan la participación inclusiva de personas con capacidades diferentes.	SUBPROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS RESPECTIVAS GESTIONES INSTITUCIONALES EN GENERAL	DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD Y MECIP
1.3 SUB-POLÍTICA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Fortalecer la integración de las personas incorporadas y/o de carrera a la institución, mediante orientaciones y reorientaciones, según corresponda, conforme estrategias definidas y aprobadas de información y comunicación sobre lineamientos éticos, legales, estratégicos, técnicos y operativos, en concordancia con las responsabilidades encomendadas, y los objetivos institucionales y las mejores prácticas vigentes.			

Elaborado por: *[Firma]* Fecha: 06/08/14

Revisado por: *[Firma]* Fecha: 06/08/14

Controlado por: *[Firma]* Fecha: 06/08/14

Aprobado por: *[Firma]* Fecha: 11/08/14

[Firma] **COORDINADOR GENERAL**
Lc. Hilda Jaramilla
Coordinación del Sistema de Gestión y Desarrollo de las Personas
de Calidad INCOOP

[Firma] **SECRETARIO GENERAL**
Econ. Pedro Aguilar
Secretaría General INCOOP

[Firma] **PRESIDENTE INTERNO**
LIC. HUMBERTO GONZALEZ
Presidencia Interna

[Sello] INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVISMO - INCOOP

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO : FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Nº : 19

(1) TEMA DE LA POLÍTICA	(2) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	(3) ALCANCE	(4) RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	(5) RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
2. POLÍTICA GENERAL DE PERMANENCIA	Gestionar el mejor desempeño y desarrollo integral de los funcionarios de la institución, mejorando la eficiencia y la eficacia de los mismos, mediante la capacitación, el entrenamiento y la evaluación, orientados al cumplimiento de la misión y el logro de la visión, mejorando la autoestima, la calidad del trabajo en equipo y la calidad de vida en general, actuando con responsabilidad social.			
2.1 SUB-POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Orientar la obtención de conocimientos que permitan potenciar las habilidades y actitudes; con crecimiento personal e institucional, incluyendo la incorporación de nuevas tecnologías planificando y desarrollando actividades estratégicas de transferencia de conocimientos y aplicación de prácticas, en forma continua con recursos suficientes acordes a objetivos y metas institucionales prioritizadas.	MACROPROCESO DE GESTIÓN ÉTICA INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	MAXIMA AUTORIDAD	MAXIMA AUTORIDAD
2.2 SUB-POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo y bienestar integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel y calidad de vida y el de su familia, con la máxima seguridad y cobertura posible según los recursos disponibles, contribuyendo así a su realización individual y colectiva, a fin de potenciar el logro de los objetivos institucionales e individuales.	PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIONES	AUDITORIA INTERNA
2.3 SUB-POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Estimular, reconocer, capacitar, determinar la permanencia en el servicio, beneficiar y/o aplicar planes proactivos de mejoramiento, según los resultados obtenidos en la evaluación aplicada a los funcionarios, con criterios institucionales y legales, de acuerdo a las calificaciones obtenidas con referencia al rendimiento de los mismos y relacionados a los objetivos y metas establecidas y aprobadas.	PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	AREA DE PLANIFICACIÓN INTEGRAL (a proponer)
2.4 SUB-POLÍTICA DE COMPENSACIÓN	Retribuir, de acuerdo con las normas legales vigentes, en forma adecuada y equitativa acorde con los niveles de conocimiento requeridos y demostrados en el desempeño de los cargos y las responsabilidades asignadas, impulsando el desarrollo de la competencia y de la idoneidad de los funcionarios al servicio del INCCOP.	SUBPROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS RESPECTIVAS	DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
2.5 SUB-POLÍTICA DE PROMOCIONES	Fomentar la selección de los funcionarios que han demostrado mayor conocimiento, capacidad y competencia, según normas legales vigentes y criterios definidos de parametrización de antecedentes funcionales, conocimientos, aptitudes, características personales e intereses con relación a los cargos vacantes a cubrir en la estructura organizacional vigente, mediante la competencia dinámica, flexible, equitativa y transparente.	GESTIONES INSTITUCIONALES EN GENERAL	COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD Y MECIP	COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD Y MECIP

Elaborado por:

Analista Javier Mernes

MECIP- INCCOP Coordinación del Sistema de Gestión del Talento Humano

Fecha:

06/08/14

Revisado por:

Lic. Humberto González de Cajas y Desarrollo de las Personas

Fecha:

11/08/14

Controlado por:

Econ. Pedro Castro

Secretario General

Fecha:

11/08/14

Aprobado por:

LIC. HUMBERTO GONZALEZ

Presidente Interno

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO : FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Nº : 19

(1) TEMA DE LA POLÍTICA	(2) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	(3) ALCANCE	(4) RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	(5) RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
3. POLÍTICA GENERAL DE DESVINCULACIÓN.	Permitir a la Institución definir los procedimientos adecuados, ante situaciones generadas por necesidades del servicio o por retiro de los funcionarios, para jubilar, despedir, cesar y/o aplicar programas de desvinculación laboral, conforme a las políticas de Estado, la legislación vigente, las reglamentaciones aplicables y la disponibilidad de los recursos financieros, en un marco de condiciones que garanticen los principios de igualdad, legitimidad y derechos adquiridos en la función pública, que resulte razonable y conveniente para la Institución y los funcionarios, según corresponda.	MACROPROCESO DE GESTIÓN ÉTICA INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS RESPECTIVAS GESTIONES INSTITUCIONALES EN GENERAL	MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIONES DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	MAXIMA AUTORIDAD AUDITORIA INTERNA AREA DE PLANIFICACIÓN INTEGRAL (a proponer) DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD Y MECIP

Elaborado por:

Analista Javier Mermes

México INCOOP

Fecha:

06/08/14

Revisado por:

Lic. Luis G. ...
Coordinación del Sistema de Gestión de Calidad
Jefe Dpto. Gestión y Desarrollo de las Personas
INCOOP

Fecha:

11/08/14

Controlado por:

Fecha:

11/08/14

Aprobado por:

LIC. HUMBERTO GONZALEZ

Presidente Interino

Fecha:

11/08/14