

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



**CONTRALORÍA GENERAL DE
SANTANDER**

AÑO 2023

PRESENTACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría General de Santander, tiene un carácter indicativo y se proyectó desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como un desarrollo del Plan Estratégico de la Entidad.

Esta herramienta de planeación se relaciona con el ciclo de vida del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), y la implementación de buenas prácticas para el cumplimiento de la misión y visión de la entidad que está liderado por el Direccionamiento Estratégico.

La finalidad de este Plan es gestionar adecuadamente el talento humano de la Contraloría General de Santander dando cumplimiento a la normatividad aplicable y bajo las directrices de entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo de su competencia, de acuerdo a las necesidades estratégicas de la administración en un horizonte a corto y mediano plazo.

De esta manera el fortalecimiento de las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados estará ligado a la ruta estratégica que guiará su gestión institucional para satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.

MIPG tiene como condición que el Plan Estratégico de Talento Humano se articule con el Plan de Capacitación, programa de bienestar e incentivos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Integridad.

Contenido

OBJETIVOS.....	5
General.....	5
Específicos	5
PARTES INTERESADAS	5
POLITICAS.....	5
PROCESOS RELACIONADOS	6
MARCO NORMATIVO	6
DESCRIPCION DEL PLAN.....	7
Componentes Del Plan.....	7
EJES TEMATICOS 2023.....	11
PLAN ANUAL DE VACANTES	11
Relación de los Empleos Vacantes	12
PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	14
OBJETIVO	14
General.....	14
Específicos	14
ESTRATEGIAS PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES.....	14
MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER NECESIDADES EN CORTO PLAZO	15
PROVISION DE LAS VACANTES DEFINITIVAS.....	15
PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	16
Eje Temático N. 1 Gestión Del Conocimiento y la Innovación.....	16
Eje Temático N. 2 Creación Del Valor Público	16
Eje Temático N. 3 Transformación Digital	16
Eje Temático N. 4. Probidad y Ética de lo Público.....	16
PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	16
EVALUACION DE DESEMPEÑO	17
MONITOREO Y SEGUMIENTO SIGEP	17
NÓMINA	17
ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES	17
CERTIFICADOS DE BONO PENSIONAL	17
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	17
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	18

1. MISIÓN

“Ejercer vigilancia y control participativo a la gestión fiscal en el Departamento de Santander, buscando determinar si cumple con a los principios, políticas, planes, programas, proyectos, presupuestos y normatividad aplicables y sus resultados aportan al desarrollo sostenible y a los fines esenciales del Estado.”

2. VISIÓN

“En el 2025, la Contraloría General de Santander será reconocida como un órgano de control y vigilancia moderno, oportuno y efectivo, líder del mejoramiento de la gestión fiscal y aliado estratégico del control social, político e interno de sus entidades vigiladas.”

VALORES

La Contraloría General de Santander asume el cumplimiento de sus funciones, buscando siempre el logro de los objetivos institucionales y siendo responsable del manejo de los recursos, asumiendo las consecuencias de sus actos y omisiones, orientando sus decisiones y accionar en los siguientes valores:

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés de la comunidad sobre cualquier tipo de interés particular.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar y con trabajo y dedicación garantizo el cumplimiento de la labor fiscalizadora en pro del mejoramiento continuo.

DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención prontitud, destreza y eficiencia, para de esta manera optimizar el uso de los recursos del estado.

JUSTICIA: Actuó con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad.

OBJETIVOS

General

Fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas del Talento Humano de la Contraloría General de Santander, a través de las directrices de la dimensión MIPG que le es aplicable, con el fin de propiciar un ambiente laboral que favorezca el mejoramiento institucional y la prestación del servicio.

Específicos

- Identificar el inventario de los empleos no provistos de forma definitiva de la planta de personal de la Contraloría General de Santander.
- Identificar las acciones necesarias a planificar para proveer de manera temporal o definitiva las necesidades de recurso humano al interior de la entidad, en forma oportuna, dado cumplimiento a las normas legales vigentes.
- Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones vigente, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras.
- Identificar las acciones para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2023, considerando las medidas de ingreso, ascenso.
- Prever los costos para la previsión del recurso humano, a fin de programar la financiación requerida en el presupuesto de la vigencia.
- Contribuir en el mejoramiento de las condiciones, el medio ambiente de trabajo, y la salud de la población trabajadora de la entidad.
- Fortalecer los conocimientos y las competencias de los Empleados Públicos de la Contraloría General de Santander, y de sus sujetos y puntos de control con el fin de mejorar su capacidad de gestión y optimizar la prestación del servicio a la comunidad en el ejercicio del control fiscal.
- Realizar Inducción y Reinducción a los funcionarios de la Contraloría General de Santander, con el fin de fortalecer la cultura organizacional y brindar a los empleados una interacción con la misión, visión de la Entidad, y de acuerdo a los cambios que se generen y las necesidades de la Entidad.
- Contribuir con las necesidades bienestar que tienen los funcionarios de la Contraloría General de Santander con el fin de motivar su compromiso y sentido de pertenencia por la Entidad, mediante estrategias y/o actividades de bienestar social.
- Fomentar un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo personal de los empleados de la Contraloría General de Santander mediante estrategias de sana competencia entre los mismos, con el objeto de recompensar su desempeño individual y grupos de trabajo.

PARTES INTERESADAS

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica todos los funcionarios de la Contraloría General de Santander.

POLITICAS

La Contraloría General de Santander , a través de la Gestión Estratégica busca dar cumplimiento es los objetivos institucionales y al fortalecimiento, bienestar e integridad del talento humano de la entidad durante el ciclo de vida laboral del servidor público.

El Plan Estratégico de talento humano es un documento del proceso de Talento Humano, y su ejecución lo lidera la alta Dirección a través de la Secretaría General, pero su seguimiento esta a cargo del proceso de Planeación y calidad, junto al control a cargo del Jefe de la Oficina de Control Interno.

PROCESOS RELACIONADOS

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene relación con todos los procesos de la Entidad.

MARCO NORMATIVO

Se presenta el marco normativo aplicable al presente plan y de donde se toman las bases para implementar los procedimientos y actividades del proceso de Talento Humano:

- Constitución Política de Colombia, Título V, De la Organización del Estado, Capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 100 de 1993, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan 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.
- Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 648 de 2017.
- Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 648 de 2017 modificó el Decreto 1083 de 2015.
- Código de Integridad del Sector Público 2017.
- Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 815 de 2018 modificó el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 612 de 2018 fijo directrices para la integración de los planes institucionales y estrategias al Plan de Acción por parte de las Entidades.
- Decreto 1299 de 2018, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015”.
- Decreto 726 de 2018, 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.

- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1952 de enero 28 de 2019, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Resolución 001149 del 2019, Por medio del cual se adopta el Código de Integridad de la Contraloría General de Santander”.
- Decreto 409 De 2020, por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales.
- Ley 2088 de 2021, “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”
- Resolución N° 00073 del 31 de enero de 2022, adopta el Plan Estratégico de la Contraloría General de Santander para el período 2022– 2025.
- Resolución 000137 del 2022 “Por medio de la cual la Contraloría General de Santander adopta el Decreto 1062 del 2021 que habilita el trabajo en casa para el sector público” trabajo en casa”
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

DESCRIPCION DEL PLAN

Componentes Del Plan

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría General de Santander, vigencia 2023, cuenta con los siguientes componentes:

1. Plan anual de vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Código de integridad
4. Plan de capacitaciones, bienestar, estímulos e incentivos
5. Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo

Caracterización de los empleos:

#	NIVEL	TOTAL
1	De Periodo	1
2	Directivos	14
3	Asesor Grado 2	2
4	Asesor Grado 1	1
5	Profesional	1
6	Profesional Universitario	26
7	Profesional Especializado Grado 1	19
8	Profesional Especializado Grado 2	5
9	Profesional Especializado Grado 3	10
10	Técnico	1
11	Asistencial	16
11.1	Secretaria Ejecutiva	1
11.2	Secretaria Grado 1	1
11.3	Secretaria Grado 2	3
11.4	Secretaria Grado 3	2
11.5	Auxiliar administrativo	7
11.6	Operario	1
11.7	Conductor	1
12	TOTAL	96

Administración de Personal

Escuchamos - Observamos - Controlamos.

Gobernación de Santander - Calle 37 No. 10-30 Tel. 6306420 Fax (7) 6306416 Bucaramanga Colombia
www.contraloriasantander.gov.co

La Contraloría General de Santander cuenta con una planta de personal compuesta por 96 cargos, distribuidos así:

Nro.	DENOMINACION	CODIGO	GRADO
1	Contralor General	010	06
1	Contralor Auxiliar	035	04
1	Subcontralor Delegado para Responsabilidad Fiscal	025	03
1	Secretario General	073	02
1	Subcontralor Delegado para el Control Fiscal	025	02
1	Tesorero General	201	03
1	Jefe de Oficina Jurídica	006	01
1	Jefe de Control Interno	006	01
6	Audidores	036	01
1	Jefe Oficina Control Interno Disciplinario	006	01
2	Asesores	105	02
10	Profesionales Especializados	222	03
5	Profesionales Especializado	222	02
20	Profesionales especializado	222	01
1	Asesor de Políticas Institucionales	105	01
26	Profesionales Universitarios	219	01
1	Técnico Operativo	314	03
1	Secretaria Ejecutiva	425	04
2	Secretarias	440	03
3	Secretarias	440	02
1	Secretaria	440	01
1	Operativo	487	01
7	Auxiliares Administrativos	407	01
1	Conductor	480	01

Funcionarios por tipo de vinculación

De los empleos del CGS según de la planta actual y el tipo de vinculación, se distribuyen así:

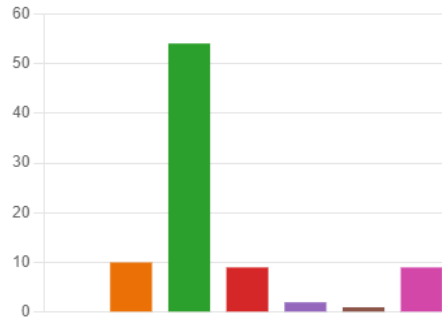
#	NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	TOTAL
1	De Periodo	1			1
2	Directivos	14			14
3	Asesor Grado 2	2			2
4	Asesor Grado 1	1			1
5	Profesional	1			1
6	Profesional Universitario		19	7	26
7	Profesional Especializado Grado 1		14	5	19
8	Profesional Especializado Grado 2		5		5
9	Profesional Especializado Grado 3		10		10
10	Técnico		1		1
11	Asistencial	1	4	10	16
11.1	Secretaria Ejecutiva	1			1
11.2	Secretaria Grado 1			1	1
11.3	Secretaria Grado 2		2	1	3
11.4	Secretaria Grado 3		1	1	2
11.5	Auxiliar administrativo		2	5	7
11.6	Operario			1	1
11.7	Conductor			1	1
TOTAL:					96

Diagnóstico de la Situación actual

Utilizando como insumo el resultado de la encuesta realizada a los ochenta y siete (87) funcionarios que en la actualidad ocupan la planta de personal, se obtuvieron los siguientes resultados.

Funcionarios por nivel educativo

DOCTORADO	0
MAESTRIA	10
ESPECIALIZACIÓN	54
PROFESIONAL	9
TECNOLOGO	2
TECNICO	1
BACHILLER	9



Funcionarios por género

Del total de la planta ocupada corresponde al 89 funcionario, actualmente ___ son mujeres, lo que equivale a un ___% y ___ hombres, que corresponde a un ___%.

FEMENINO	53
Masculino	32
OTRO	0



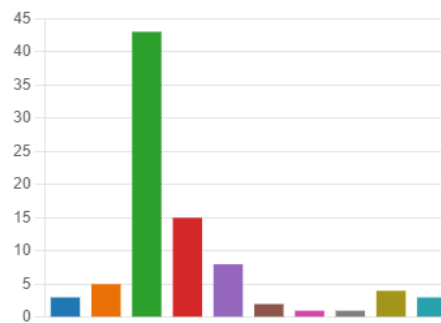
Funcionarios por rango de edades

Edades 23-30	7
Edades 31-40	17
Edades 41- 50	19
Edades 51- 60	26
Edades 60- 70	16

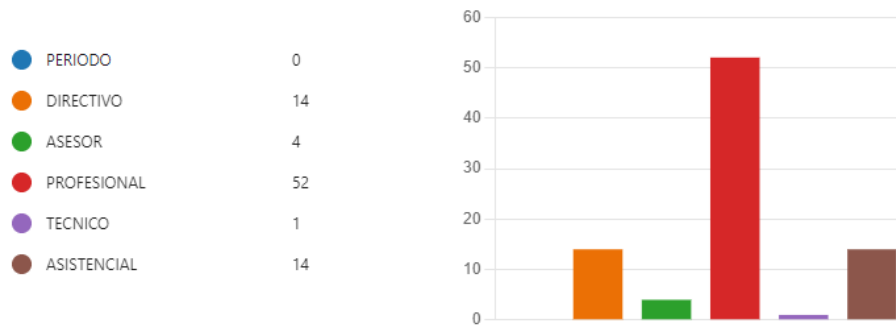


Funcionarios dependencias

DESPACHO	3
CONTRALORÍA AUXILIAR	5
SUBCONTRALORÍA CONTROL FI...	43
SUBCONTRALORÍA RESPONSABIL...	15
SECRETARIA GENERAL	8
OFICINA JURIDICA	2
CONTROL INTERNO	1
CONTROL INTERNO DISCIPLINA...	1
TESORERÍA GENERAL	4
PROCESO DE PARTICIPACIÓN CI...	3



Funcionarios según el nivel jerárquico



Funcionarios según tipo de vinculación

PERIODO	0
CARRERA ADMINISTRATIVA	43
PROVISIONALIDAD	25
LIBRE NOMBRAMIENTO	17



Funcionarios según las siguientes condiciones

MADRE CABEZA DE HOGAR	14
PADRE CABEZA DE HOGAR	9
PREPENSIONADO	14
EN CONDICION DE DISCAPACID...	2
NINGUNA	46

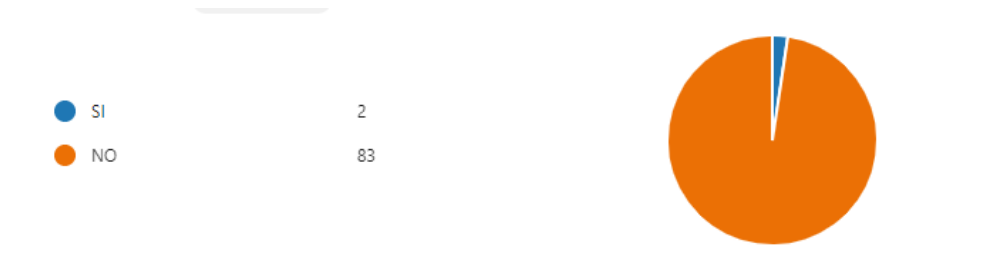


Funcionarios que tiene hijos(as), menores de 25 años que dependan económicamente de usted

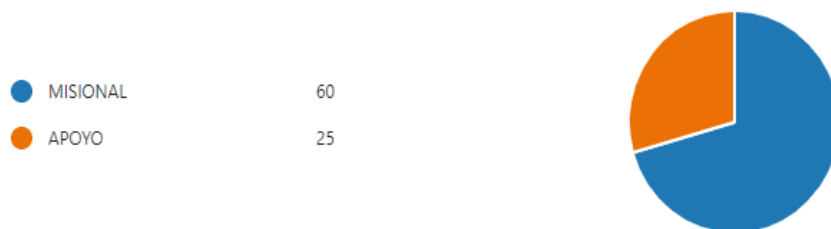
SI	44
NO	41



Funcionarios que tiene hijos(as) en condición de discapacidad que dependan económicamente de usted



Funcionarios misionales y administrativos



EJES TEMATICOS 2023

La Contraloría General de Santander, establece los siguientes componentes que contribuyen a fortalecer las competencias de sus funcionarios y al cumplimiento de las metas previstas, que hacen parte del direccionamiento estratégico de la Entidad en el componente de Talento Humano de:

1. Plan anual de vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Código de integridad
4. Plan de capacitaciones, bienestar, estímulos e incentivos
5. Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo

PLAN ANUAL DE VACANTES

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El Plan Anual de Vacantes de la Contraloría General de Santander para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal. La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2022, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y

finalmente, y se analizó la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad.

El plan tiene por objetivo plasmar estrategias de planeación anual en la identificación de las vacantes de empleos que pertenecen a la planta de empleo de la Contraloría General de Santander, a través del proceso de talento humano, a fin de tener información actualizada y confiable sobre el flujo de ingresos y egresos de personal, y en ese sentido los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el inventario de los empleos no provistos de forma definitiva de la planta de personal de la Contraloría General de Santander.
- Identificar las acciones necesarias a planificar para proveer de manera temporal o definitiva las necesidades de recurso humano al interior de la entidad, en forma oportuna, dado cumplimiento a las normas legales vigentes.

Atendiendo esa identificación la CGS y el manual de funciones vigente, la planta de personal de la entidad se encuentra distribuida de la siguiente manera por procesos y nivel de empleo:

PROCESOS		NUMERO DE FUNCIONARIOS
PROCESO ESTRATEGICO Y DE EVALUACION		11
Gestión de Control Fiscal		51
Gestión de Responsabilidad Fiscal		17
Participación ciudadana		3
Gestión Talento Humano		8
Gestión Financiera		4
Gestión Jurídica		2

De acuerdo a dicho número de funcionarios y la distribución de la planta por dependencia y por nivel del empleo, la mayoría se encuentra en las dependencias de la Subcontraloría de control fiscal, que representan un 53% siendo 51 funcionarios de un total de 96 que es el 100%.

DEPENDENCIA	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 3	ASESOR	DIRECTIVO	CONTRALOR	TOTAL
DESPACHO CONTRALOR	2						2		1	5
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO								1		1
CONTROL INTERNO								1		1
CONTRALORIA AUXILIAR			2			1		1		4
SECRETARIA GENERAL	7							1		9
RESPONSABILIDAD FISCAL	3		6	3	1	2		1		16
CONTROL FISCAL	3		15	14	4	8		7		51
JURIDICA				1				1		2
PARTICIPACION CIUDADANA	1		1							3
TESORERIA	1	1	2							4
TOTAL										96

Relación de los Empleos Vacantes

La siguiente es la relación de los empleos con vacancia definitiva por los cuales la Contraloría General de Santander apropió recursos y pagó a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que se encuentran pendiente de actualización de registro:

#	Nivel	Código	Grado
1	Profesional Universitario	219	1
2	Profesional Universitario	219	1
3	Profesional Universitario	219	1
4	Profesional Universitario	219	1
5	Profesional Especializado	222	1
6	Profesional Especializado	222	1
7	Profesional Especializado	222	1
8	Profesional Especializado	222	3
9	Profesional Especializado	222	3
10	Profesional Especializado	222	1
11	Profesional Especializado	222	1
12	Secretaria	440	3
13	Secretaria	440	3
14	Auxiliar Administrativo	407	1

A continuación, los empleos que tienen pendientes el registro, la apropiación de recursos y el pago ante la Comisión Nacional del Servicio Civil:

#	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
1	Profesional Universitario	219	01
2	Profesional Universitario	219	01
3	Profesional Especializado	222	01
4	Profesional Especializado	222	01
5	Profesional Especializado	222	02
6	Profesional Especializado	222	01
7	Profesional Especializado	222	01
8	Profesional Universitario	219	01
9	Profesional Especializado	222	03
10	Profesional Universitario	219	01
11	Auxiliar Administrativo	407	01
12	Conductor	480	01

Finalmente, los empleos con vacantes definitivas generadas con posterioridad al 16 de marzo del 2020, que fueron reportados ante la Comisión Especial de Carrera, y se está a la espera de las instrucciones que imparte este organismo a la CGS para apropiación y pago:

#	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
1	Técnico Operativo	314	03
2	Profesional Universitario	219	01
3	Profesional Especializado	222	02
4	Profesional Especializado	222	03
5	Profesional Especializado	222	01

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO

General

Determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales la Contraloría General de Santander.

Específicos

Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones vigente, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras.

Identificar las acciones para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2023, considerando las medidas de ingreso, ascenso.

Prever los costos para la previsión del recurso humano, a fin de programar la financiación requerida en el presupuesto de la vigencia.

ESTRATEGIAS PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES

Para registrar las vacantes existentes en la Contraloría General de Santander, la Secretaría General, a través del aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio inscribirá los empleos de carrera administrativa cuyas vacantes definitivas se hayan generado antes del 16 de marzo de 2020, y reportará a la Comisión Especial de Carrera, al correo habilitado las vacantes definitivas reportadas con posterioridad.

Lo anterior, en atención a el fallo del Honorable Consejo de Estado del 31 de agosto del 2022 Radicado 11001-03-06-000-2022-00159-000.

Así mismo, esta dependencia usará el aplicativo SIGEP para dar de baja y de alta a los funcionarios sin distinción de las clases de vinculación,

Desde el proceso de Talento Humano de manera mensual se contará con las novedades de nómina, como fuente de información principal para la provisión de vacantes.

Las comunicaciones o actos administrativos que puedan generarse sobre esta materia, se elaboraran de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 409 de 2020 y la Ley 909 de 2004, en los siguientes aspectos:

- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales.
- La provisión definitiva de las vacantes generadas antes del 16 de marzo de 2020 se realizará mediante concursos abiertos que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las generadas con posterioridad a esa fecha, serán convocadas a concurso ante la Comisión Especial de Carrera.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán atendiendo los perfiles establecidos en el manual de funciones.

MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER NECESIDADES EN CORTO PLAZO

La Contraloría para cubrir sus necesidades de personal de las diferentes dependencias cuenta con las siguientes medidas a corto plazo:

Medidas Internas: la Entidad podrá acudir a reubicaciones, encargos, nombramientos en provisionalidad, comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción y nombramiento de supernumerarios.

PROVISION DE LAS VACANTES DEFINITIVAS

La Contraloría General de Santander junto con la CNSC suscribieron el acuerdo No 0192 del 12 de marzo de 2020 y modificado mediante acuerdo 0076 de abril 6 de 2021, por el cual se modifica el artículo 8 del acuerdo 192 de marzo de 2020, que se encuentra publicado en la página web de la Entidad www.contraloriasantander.gov.co, sobre el proceso de selección No 1383 del 2020.

El nominador cumplimiento de la Constitución, la ley, los procedimientos internos y la responsabilidad en la ordenación del gasto, ha adelantado a través de la figura de encargo los trámites para que los servidores públicos que reúnan los requisitos exigidos puedan desempeñar los cargos de carrera administrativa que se encuentran vacantes.

Teniendo en cuenta el artículo 43 del Decreto 409 de 2020, que establece las causales de retiro del servicio de los empleados públicos de las contralorías territoriales solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 6. Haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez y 8. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la Contraloría General de Santander se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, se observó que durante la vigencia 2023, un (01) funcionario de la CGS alcanzaran la edad de retiro forzoso; así mismo se establece que diez (10) funcionarios ya reunieron los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o vejez.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad.

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta permanente se encuentra provista en un 90.6%.

Teniendo en cuenta el fallo de primera instancia que declaró la nulidad de las resoluciones 813 y 814 de 2013 por medio de las cuales se adoptó la planta de personal y el manual de funciones de la CGS y que se encuentra el proceso en segunda instancia para fallo con altísima probabilidad de confirmación, es imperativo radicar nuevamente ante la Asamblea Departamental los proyectos de ordenanza necesarios para suplir esta falencia de la entidad.

Una vez actualizada la planta de personal y el manual de funciones por parte de la Asamblea Departamental de Santander se debe realizar el análisis presupuestal necesario para la provisión bien sea temporal o definitiva de las vacantes, teniendo en cuenta el rezago que en materia de vacaciones pese al esfuerzo fiscal realizado en la vigencia 2022 aún presenta la entidad.

En tanto se realizan los cambios por parte de la entidad competente, con el fin de racionalizar la planta de personal existente se hace necesario adelantar acciones que permitan optimizar el talento humano con que cuenta la entidad, para lo cual se contempla durante la vigencia la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones, optimización de procesos y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

La Contraloría General de Santander adopta el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar y Estímulos 2023, en donde se incorporan políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en aras de ampliar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales y se prepararlos para ser servidores públicos 4.0, conocimientos, habilidades, actitudes y la calidad de vida laboral de sus empleados, lo cual ha de reflejarse en la calidad del servicio prestado.

Para su ejecución del componente de capacitación se tendrán en cuenta los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030 a fin de revisar la viabilidad de una posible agenda académica de acuerdo con los aspectos que contemplan cada uno de los ejes temáticos:

Eje Temático N. 1 Gestión Del Conocimiento y la Innovación

Eje Temático N. 2 Creación Del Valor Público

Eje Temático N. 3 Transformación Digital

Eje Temático N. 4. Probidad y Ética de lo Público

En el componente de Bienestar se desarrollará, con base en los ejes del Modelo del Programa Nacional:

Eje 1. Bienestar y Equilibrio Psicosocial

Eje 2. Bienestar en la Salud Mental

Eje 3. Bienestar Convivencia Social

Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

El componente de Incentivos, contempla dos tipos de incentivos, pecuniarios y no pecuniarios, y busca promover al:

Mejor empleado público

Mejor equipo de trabajo

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Contraloría General de Santander en el manejo del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollará actividades para dar cumplimiento a la normativa legal existente en la materia, a fin de propender por la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y mejorar continuamente en ambientes laborales seguros y lo relacionado con el SG-SST.

EVALUACION DE DESEMPEÑO

La Contraloría General de Santander, dará cumplimiento a los lineamientos dados por la Función Pública para las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, a fin de medir el rendimiento y el comportamiento de sus servidores públicos en los puestos de trabajo ubicados.

MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP

Como fuente de información de información del estado colombiano en materia de empleo público, existe el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), en el que se registra la información del talento humano en este caso por la Contraloría General de Santander.

Dicha fuente de información, estará administrada por la Secretaria General a través del proceso de Talento humano, cuya responsabilidad es compartida en lo que respecta al artículo 11 del Decreto 2842 de 2010 y la exigencia a cada funcionario de registrar y actualizar respecto de la Hoja de Vida y la Declaración de Bienes y Rentas en los términos dispuestos.

NÓMINA

Para la administración de la nómina se dará cumplimiento a los lineamientos legales y procedimientos internos para el pago de nómina, seguridad social y para fiscales de la planta de empleos de la Contraloría General de Santander.

ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES

La Contraloría General de Santander, da cumplimiento a las directivas sobre la custodia y cuidado de la documentación que hace parte de las historias laborales de los funcionarios y exfuncionarios, ejerciendo controles para evitar su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebida.

CERTIFICADOS DE BONO PENSIONAL

El sistema de Certificación Electrónica de tiempos laborados – CETIL, como mecanismo a través del cual se expiden todas las certificaciones de tiempos de laborados y salarios por parte de las entidades públicas y privadas que ejerzan funciones públicas, en la Contraloría General de Santander esta a cargo del proceso de Talento Humano.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

La Contraloría General de Santander expedirá los actos administrativos que se generen por las situaciones administrativas de los funcionarios públicos de la entidad y notificará a los mismos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y evaluación del Plan se realizará a través del FURAG, instrumento diseñado para la verificación, medición, y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Contraloría General de Santander y los indicadores establecidos en cada Plan o sus componentes.



BLANCA LUZ CLAVIJO DIAZ
Contralora General de Santander-E

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Dayan Ayala Maldonado Secretaria General Benjamín Pérez Acosta Profesional Esp G3	Blanca Luz Clavijo Diaz Contralora General -E	Integrantes del Comité de Gestión y Desempeño
FECHA: 17/01/2023	FECHA:	FECHA: