

 CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 1 de 10

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



**CONTRALORÍA GENERAL DE
SANTANDER**

AÑO 2024

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 2 de 2

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 función pública y el Ministerio del Trabajo, 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.

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 3 de 2

CONTENIDO

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.

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 4 de 2

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.

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 Secretaria 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.
- Decreto 1661 de 1991, "Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones."
- 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.
- Decreto 2177 del 2006, "Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica".
- Ley 1010 de 2003, "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".

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 5 de 2

- 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

Políticas y principales acciones de la dimensión de Talento Humano

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 6 de 2

Caracterización de los empleos:

NIVELES	PLANTA
Periodo	<u>1</u>
Directivo	<u>13</u>
Asesor	<u>3</u>
Profesional	<u>62</u>
Técnico	<u>1</u>
Asistencial	<u>15</u>
Operativo	<u>1</u>
Total	<u>96</u>

Diagnóstico de la Situación actual

Encuestas

Condiciones de puestos de trabajo

Resultados del auditorias Internas

Resultados de la evaluación de desempeño laboral

SIGEP

Información rendida a la AGR

Estudio de reorganización por actualizar

Administración de Personal

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

NIVELES	PLANTA
Periodo	<u>1</u>
Directivo	<u>13</u>
Asesor	<u>3</u>
Profesional	<u>62</u>
Técnico	<u>1</u>
Asistencial	<u>15</u>
Operativo	<u>1</u>
Total	<u>96</u>

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 7 de 2

Funcionarios por tipo de nombramiento

De la planta de la Contraloría General de Santander, 96 funcionarios de carrera administrativa lo que equivale a un 40.6%; 16 son provisionales correspondiente a un 16.6%, 2 son de libre nombramiento y remoción eso es un 2.0% y es de periodo un funcionario, equivalente al 1.0%.

TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Periodo	<u>1</u>	<u>1.0%</u>
Libre Nombramiento y Remoción	<u>16</u>	<u>16.6%</u>
Carrera Administrativa	<u>39</u>	<u>40.6%</u>
Provisionales	<u>38</u>	<u>39.5%</u>
Vacantes	<u>2</u>	<u>2.0%</u>
Total	<u>96</u>	<u>100%</u>

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 Objetivo General es ser un indicativo de las necesidades de personal de la Contraloría General de Santander, señalar la metodología para la provisión de empleos vacantes, con el fin de suplir las necesidades de la Entidad sobre los empleos con vacancia definitiva en la vigencia 2023, ajustado a la disponibilidad presupuestal existente:

Actualmente la Planta de personal se encuentra conformada cuenta con las siguientes vacantes:

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL
Periodo	<u>1</u>		

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 8 de 2

Directivo	<u>13</u>		
Nivel asesor	<u>3</u>		
Nivel Profesional	<u>62</u>	<u>8</u>	
Nivel Técnico	<u>1</u>	<u>1</u>	
Nivel Asistencial	<u>15</u>	<u>3</u>	
Total	<u>96</u>	<u>12</u>	

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Del inventario de los empleos no provistos de forma definitiva y temporales en la entidad, se plantean las siguientes acciones para proveerlos, en forma oportuna según las necesidades priorizadas por la alta Dirección:

Se dará aplicación a la Resolución 000755 de 2022, y al procedimiento PRGTH-18-06

El nominador realizará nuevamente el trámite interno y ante el Gobernador de Santander para presentar antes la Honorable Asamblea del Departamento los actos administrativos necesarios para el rediseño institucional a fin de ajustar la Estructura, la Planta y el Manual funciones al cumplimiento de fallos judiciales en contra de la Entidad, el cumplimiento de exigencias legales y las necesidades la Contraloría General de Santander.

PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR, 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:

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 9 de 2

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 se 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 la 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.

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-10-01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página 10 de 2

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.

EVALUACIONES DEL PLAN

La evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano 2023, se realizará a través del FURAG y los indicadores establecidos en cada Plan o sus componentes.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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.

Maria Fernanda Zafra Vega

MARÍA FERNANDA ZAFRA VEGA

Secretaria General