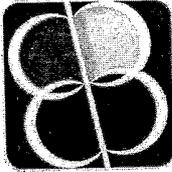


CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR

NIT. 890.480.306

«Por un Control Fiscal Efectivo y Transparente»

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - 2022



El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que la Contraloría Departamental de Bolívar, cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Entidad.

En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de Contraloría Departamental de Bolívar, con miras a generar los resultados esperados, ya que la gestión de personal está articulada con la misión y objetivos de la entidad.

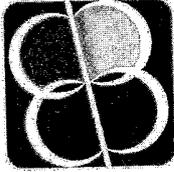
La Gestión de Talento Humano, bajo el lineamiento y directriz de la Alta Dirección de la Contraloría, anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Entidad.

Los cuales se definen a través de los planes anuales:

- Vacantes,
- Previsión del Talento Humano,
- Capacitación,
- Bienestar e Incentivos,
- Seguridad y Salud en el Trabajo

Lo anterior teniendo en cuenta el Decreto 612 de 2018, se deben integrar al Plan de Acción Institucional, en este caso al Plan estratégico que se trazó y está vigente.

La Ordenanza No 18 del 1936 de la Asamblea Departamental de Bolívar se creó la Contraloría Departamental de Bolívar. La Entidad se consolida como órgano autónomo e independiente para la vigilancia de los recursos de la gestión pública. A través de facultades especiales que le confirió el Honorable Asamblea.



Posteriormente con la expedición de la Ley 42 de 1993, que trata sobre la organización del sistema de control fiscal financiero y los organismos que lo ejercen, se derogó el control previo y perceptivo. Además, estableció Sistemas de Control más amplios bajo los principios de eficiencia, eficacia, economía y valoración de los costos ambientales. Es importante destacar que la Constitución de 1991 centró todo el control fiscal en la Contraloría General de la República y en las contralorías del orden territorial, razón por la cual desaparecieron las Auditorías especiales para llevar a cabo esta función.

1.1. NATURALEZA Y ORGANIZACIÓN TERRITORIAL

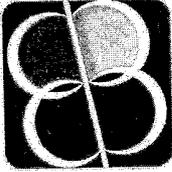
De acuerdo con el Inciso 4º del Artículo 267 de la Constitución Política, la Contraloría, es una Entidad de carácter técnico con autonomía administrativa y presupuestal, encargada de ejercer vigilancia a la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes de la Nación. Mediante la Ordenanza No. 11 del 25 de abril de 2011, la Honorable Duma Departamental, fijó y adecuó la estructura, la organización y funcionamiento de la Contraloría Departamental de Bolívar, se estableció la planta de personal, escala de remuneración y se dictaron otras disposiciones.

1.2. PRINCIPIOS Y VALORES

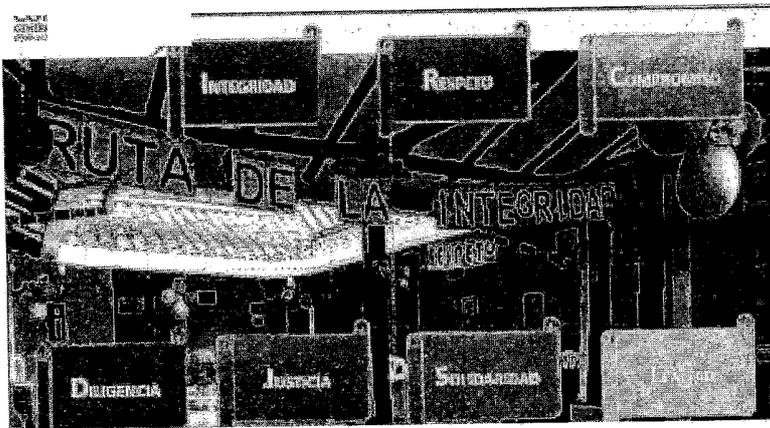
Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los servidores públicos desde el sistema de valores. Dichas ideas se asumen como normas rectoras que orientan las actuaciones de los funcionarios de la Contraloría. En la Contraloría Departamental de Bolívar reconocemos y actuamos bajo los siguientes principios:

- El control fiscal agrega valor a la gestión de los sujetos de control.
- El control fiscal efectivo contribuye a mejorar la calidad de vida de la sociedad.
- Respeto al debido proceso y a la dignidad humana.
- Defensa del patrimonio natural.
- Apoyo a la participación ciudadana
- Ética y cultura de lo público.

La Contraloría se debe a la ciudadanía y, por ende la voz del ciudadano su principal aliado. Al adoptar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2, dentro de la Dimensión 1 Talento Humano se abordó la Política de Integridad, para lo cual se construyó el Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno el cual fue institucionalizado mediante Resolución No. 0235 del 5 de septiembre 2019. Este Código, acogió las directrices de la Función Pública retomando los cinco valores

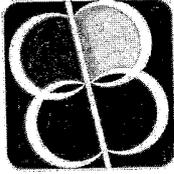


propuestos y agregando dos valores más, como se aprecia en la siguiente ilustración:



Se han expedido las directrices éticas, a manera de orientaciones que indican cómo hade relacionarse la entidad y los servidores públicos con un sistema o grupo de interés específico, para la puesta en práctica del respectivo valor o principio al que hace referencia la directriz, así: Ilustración 02. Directrices Éticas del Código de Integridad.





VALORES

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

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 que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia.

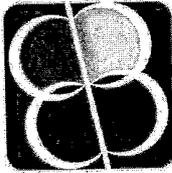
JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

ECUANIMIDAD: Actuó de forma equilibrada ante las diferentes situaciones

Con lo anterior se garantiza que la gestión de los Servidores Públicos de la Contraloría Departamental de Bolívar, sea transparente, buscando la mayor eficiencia y productividad posible, en un marco de trabajo saludable, de respeto mutuo y de solidaridad, con estándares de calidad y mejoramiento continuo, buscando siempre la excelencia.

1.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Contraloría Departamental de Bolívar ha querido impulsar una gestión pública orientada a resultados, moderna y flexible, capaz de adaptarse a nuevos contextos y nuevos desafíos. Una gestión que valora y potencia el conocimiento, las habilidades y la experiencia de los equipos de trabajo que integran la entidad. Una gestión sustentada en un sistema integrado de planeación, gestión de la calidad y control. Una gestión sobre la base de recursos jurídicos, financieros, tecnológicos y de infraestructura necesarios. Para la ejecución y desarrollo del Plan Estratégico trazado, la Contraloría cuenta con una planta de personal aprobada mediante la Ordenanza No 11 del 25 de abril del 2011 "Por el cual se fija la estructura administrativa, la planta de cargos, se determinan las escalas de remuneración correspondientes



a las distintas categorías de empleos de la Contraloría Departamental de Bolívar y se dictan otras disposiciones”. Así las cosas, actualmente la planta de personal se encuentra distribuida así:

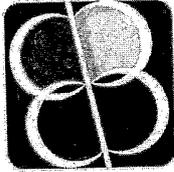
Tabla. 01. Planta de Personal

Nivel	Cantidad
Periodo fijo	1
Asesor	2
Directivo	1
Profesional	42
Asistencial	16
TOTAL	62

A continuación, se ilustra la organización de la planta de personal existente, según la estructura definida para Contraloría Departamental de Bolívar.



Fuente: Plan Estratégico 2020-2021



2. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL.

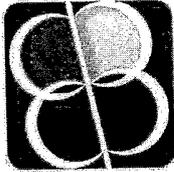
Fomentar y fortalecer la gestión del talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y valor público, Fortaleciendo la cultura y el clima organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Desarrollar el Plan de Bienestar y de estímulos e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la CDB y sus familias.
- b) Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, con el fin de desarrollar sus competencias, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- d) Hacer seguimiento a la realización de la evaluación del desempeño laboral y calificación de acuerdos de gestión de los servidores de la CDB.
- e) Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- f) Administrar información sobre el talento humano de la CDB, en cuanto al contenido de las hojas de vida.
- g) Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la Entidad.
- h) Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP.

3. ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría Departamental de Bolívar, inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan



para cada uno de los planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de los siguientes planes:

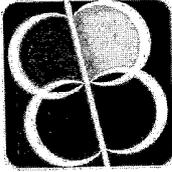
- Plan Anual de Vacantes y previsión de Recursos Humanos,
- Plan de Bienestar Social, Incentivos – Estímulos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Seguridad anual y Salud en el Trabajo

4. MARCO CONCEPTUAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, en la Dimensión 1 Talento Humano, establece la implementación de las rutas de la Felicidad, el Crecimiento, el Servicio, la Calidad y el Análisis de datos se conjugan con el Plan Institucional de Capacitación de la Contraloría Departamental de Bolívar, en procura de fortalecer el conocimiento (saber), competencias laborales (hacer) y valores tanto personales como institucionales (ser), desde los modelos funcional, comportamental y constructivista, es decir, la capacitación en competencias para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, y por consiguiente el alcance efectivo de los logros institucionales con cuya aplicación se pueda fortalecer la capacidad de gestión.



La metodología utilizada para este instrumento de planificación, se basa en las generalidades y conceptos planteados en el documento “Planeación de los Recursos Humanos” generado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual presenta tres lineamientos de política a través de los cuales brinda estrategias y orientaciones conceptuales y metodológicas que permiten su implementación.



Lineamiento 1. Articulación de la Planeación del Recurso Humano a la Planeación Organizacional: A través de este lineamiento se busca que, para el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales, las entidades públicas tengan el personal humano competente y necesario para el logro de los procesos de planeación y gestión.

Lineamiento 2. Gestión Integral del Talento Humano: Este tiene como fin garantizar que las entidades estatales tengan funcionarios íntegros, competentes y comprometidos con la institución; en donde los procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal del recurso humano.

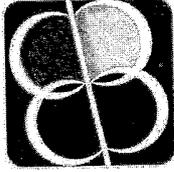
Lineamiento 3. Racionalización de la Oferta de Empleo Público: Por medio de este lineamiento se busca tener un estimado de los empleos vacantes en todas las entidades de la Administración Pública, de tal forma que se garantice el cubrimiento de dichas vacantes y el correcto funcionamiento de las entidades.

El Plan Estratégico se formula bajo los lineamientos previamente mencionados, articulando los objetivos y las metas institucionales con las necesidades de personal y se establecen los indicadores para su seguimiento.

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Subcontraloría tiene a cargo el proceso P.9 Talento Humano, el cual tiene como objetivo "Proveer y administrar el talento humano de la Contraloría Departamental de Bolívar, a través de la Planeación, organización y coordinación de actividades, para el ingreso, mantenimiento, salida, capacitación, evaluación y desempeño de estos, de acuerdo con los perfiles y lineamientos estratégicos y normativos establecidos por la entidad; y proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar, los incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos." procedimiento Gestión Humana Código: CATH. El diagnóstico del proceso de Gestión del Talento humano se realizó utilizando la herramienta de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual se identificaron las rutas a las cuales debe darse prioridad en un primer ejercicio de planeación.

La dimensión de talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas, para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público, en este sentido se analizó la información



requerida del autodiagnóstico por cada uno de sus componentes y categorías a saber:

- Conocimiento normativo y del entorno
- Gestión de la información
- Planeación Estratégica
- Manual de Funciones y Competencias
- Arreglo Institucional

Así mismo se realizó el respectivo análisis de la ruta de valor Gestión Estratégica de Talento Humano – GETH, como son:

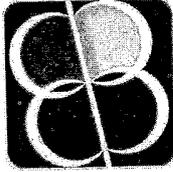
- Ruta de felicidad
- Ruta de Crecimiento
- Ruta de Servicio
- Ruta de la Calidad
- Ruta del análisis de datos

A partir de lo anterior, se suscribieron y aprobaron los planes de acción que permitieran avanzar en el cumplimiento de la política de Talento Humano. Presentando un avance significativo para la vigencia 2021, gracias al equipo de trabajo que conforman el Comité Institucional de Evaluación y Gestión.

1. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

A través de la Planeación Estratégica de Talento Humano se identifican las necesidades de personal, promoción, retención y desarrollo de los funcionarios, buscando la coherencia entre el desempeño de las personas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por lo anterior se formulan para implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales que mejoran las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados, garantizando ambientes seguros dentro de su entorno laboral, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y control de los diferentes elementos del Sistema de Gestión y se hace transversal la Gestión del Conocimiento y la Innovación. Con base en lo anterior, el plan estratégico realiza sus acciones dirigidas al talento humano en tres fases o momentos fundamentales:

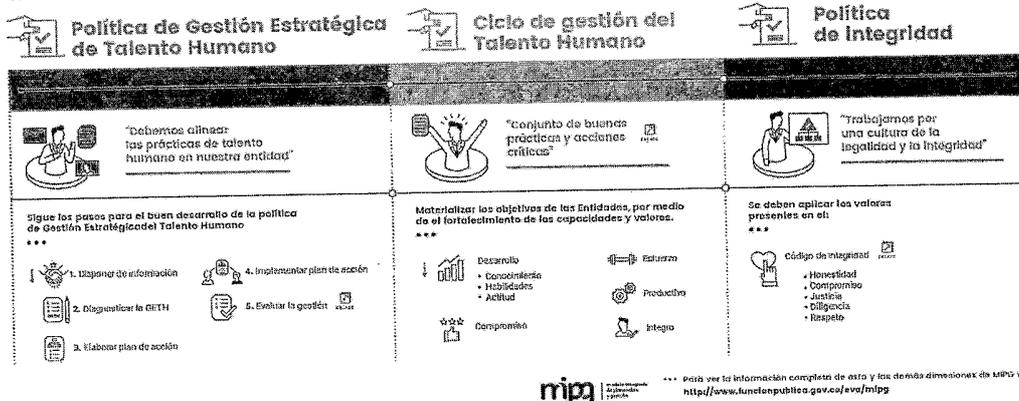
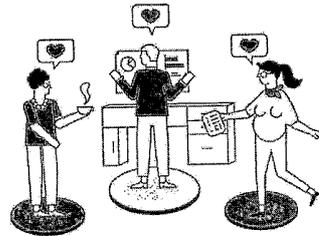


DIMENSIÓN 1
Talento humano

Para MIPG los servidores públicos somos lo más importante

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Todas las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

A continuación se presentan las políticas y principales acciones para desarrollar esta dimensión:



*** Para ver la información completa de esta y las demás dimensiones de MIPG visitar: <http://www.funecopublica.gov.co/eva/mipg>

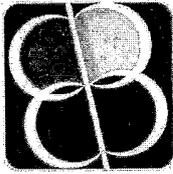
Fuente: DAFP

1. Ingreso:

- Vinculación: Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal, se buscan los candidatos más idóneos para cubrir la vacante de un cargo; esto bajo las disposiciones legales impuestas por la Ley 909 de 2004, que establece las prácticas que deben seguir las entidades públicas para los procesos de selección.
- Inducción: Una vez vinculados se realizan las labores de inducción, con el fin de garantizar la adaptabilidad, el conocimiento de las labores del cargo y de la cultura de la organización.
- Evaluación: Se genera una evaluación del periodo de prueba a todos los funcionarios que se encuentren en esta situación. □

2. Permanencia:

- Formación y capacitación: son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.



- Evaluación de desempeño: busca identificar la fortaleza y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del funcionario.

3. Desvinculación:

Es el cierre del ciclo del funcionario dentro de la entidad, y se encarga de gestionarla desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

5.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tiene como objetivo: “Proveer en forma temporal o definitiva los cargos de Carrera Especial que se encuentren vacantes en la Contraloría Departamental de Bolívar, con el fin de garantizar la eficiente prestación del servicio y alcanzar los objetivos y metas institucionales”.

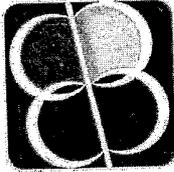
Su alcance contempla la forma de proveer las vacantes de temporales y definitivas en la planta global de la Contraloría Departamental de Bolívar, y está dirigido a todos los grupos de interés.

A través del plan anual de vacantes se logra programar la provisión de los empleos devacancia, el número de cargos que deben proveerse, garantizando el correcto funcionamiento. Esta información se actualizará y publicará periódicamente.

1.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS – ESTÍMULOS

Tiene como objetivo “Generar espacios y condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, que propendan por la optimización de las condiciones personales, laborales y en las cuales se desarrollan los colaboradores a nivel laboral, psicosocial y familiar, con el fin de generar motivación en el desempeño de sus labores; aumentando así niveles de Satisfacción, Eficiencia, Efectividad y Mejoramiento del Clima Organizacional”.

Su alcance contempla las estrategias de bienestar e incentivos y las acciones a implementar en la Contraloría Departamental de Bolívar y está



dirigido a los(as) Servidores(as) públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, haciendo extensión a sus familias de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Decreto-ley 1960 de 2019.

1.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC

Tiene como objetivo “Orientar y prolongar el nivel de educación inicial del funcionario a través de la Educación no formal, dirigida al desarrollo de habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la Misión Institucional, mediante el incremento de la capacidad individual, del fortalecimiento de la ética del servidor público y el desarrollo personal integral”.

Tiene como alcance contempla la identificación de necesidades de capacitación realizada por los grupos de interés (Servidores públicos de la Contraloría Departamental de Bolívar), hasta la evaluación del mismo y está dirigido a los(as) Servidores decarrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y de conformidad con el artículo 3 del Decreto – Ley 1960 de 2019, se podrán incluir los servidores vinculados en Provisionalidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado; En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

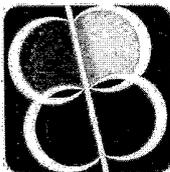
5.2. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tiene como objetivo “Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales y psicosociales, mediante el control de los peligros y riesgos propios de las actividades laborales y el cumplimiento a la normatividad vigente en riesgos laborales”.

Tiene como alcance el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG- SST) aplica a todos los funcionarios de la Contraloría Departamental de Bolívar.

8. SEGUIMIENTO

El seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano –PETH se realizará a través de la evaluación de los indicadores y/o actividades definidos en cada uno de los planes que lo integran, realizando una medición trimestral frente al cumplimiento de las metas programadas para la respectiva vigencia.



9. REGISTRO

Se llevará registro de asistencia de cada una de las actividades desarrolladas y de evaluación de estas de acuerdo a lo establecido para cada plan.

10. ANEXOS

- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo


TATIANA MARGARITA ROMERO LUNA
Subcontralora Departamental.

Preparo:  Doris Vasquez León – Profesional Universitario- Talento Humano

Enero 31 del 2022