



CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020

Versión 01-2020

MARÍA FERNANDA AYALA ZAPATA
Contralora General de Santiago de Cali

SILVIA MARÍA ROSERO MINA
Directora Administrativa y Financiera (E)

Equipo Técnico
Luz Marina Marín Cuevas – Profesional Universitario
Diana Felicia Sánchez Parada - Técnico Operativo

Santiago de Cali, enero 2020

¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	4
1.1 ORIGEN DE LA ENTIDAD	4
1.2 NATURALEZA Y ORGANIZACIÓN TERRITORIAL.....	4
1.3 PRINCIPIOS Y VALORES.....	5
1.4 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
2. OBJETIVOS	8
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	8
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
3. ALCANCE.....	9
4. MARCO CONCEPTUAL	9
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	11
6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	15
6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	16
6.2 PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS - ESTÍMULOS.....	17
6.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC-.....	17
6.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	18
7. SEGUIMIENTO	18
8. REGISTRO.....	18
9. ANEXOS	18



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), es un instrumento de planeación a través del cual se establecen las estrategias a implementar en materia de recursos humanos y se da a conocer a los servidores de Contraloría General de Santiago de Cali, la manera en que la gestión del recurso humano se alinea con la

La Planeación Estratégica del Talento Humano es un proceso que requiere definir las estrategias de ingreso, desarrollo y retiro del personal que labora en la Entidad, las cuales se definen a través de los planes anuales: de Vacantes, Previsión del Talento Humano, Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales de acuerdo al Decreto 612 de 2018, se deben integrar al Plan de Acción Institucional, en este caso al Plan estratégico que se trazó y está vigente.

Con la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Dirección Administrativa y Financiera a través del Proceso P7 Gestión Humana, presentan el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual permite alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal vinculado a la Contraloría General de Santiago de Cali, en procura del bienestar, la calidad de vida del servidor y su entorno familiar, buscando el fortalecimiento de las capacidades, el desarrollo de las habilidades y competencias, el control de los riesgos laborales, la promoción de los servidores y la generación de valor público de cara al ciudadano.

Este PETH, implementa acciones para identificar y cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, desde la vinculación del talento humano hasta el retiro del servidor público de la entidad.



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.1 ORIGEN DE LA ENTIDAD

El Acuerdo No. 55 del 19 de diciembre de 1939 creó la Contraloría Municipal de Santiago de Cali. 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 Concejo de Santiago de Cali, el Alcalde Municipal expidió el Decreto Extraordinario No. 1091 del 30 de junio de 1979, "Por el cual se expide el Código Fiscal del Municipio de Santiago de Cali", que contenía todas las disposiciones relacionadas con el control fiscal que en ese entonces ejercían la Contraloría Municipal y las auditorías para los entes descentralizados.

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.

1.2 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.

Con el Acuerdo 28 de diciembre de 1993, el Honorable Concejo de Cali incorporó a la estructura orgánica de la Contraloría Municipal, las plantas de cargos de las auditorías fiscales ante las entidades descentralizadas del Municipio: EMCALI, EMSIRVA, INVICALI. Posteriormente, mediante el Acuerdo No. 0160 del 2 de agosto de 2005, el Honorable Concejo de Cali, fijó y adecuó la estructura, la organización y funcionamiento de la Contraloría General del Municipio de Santiago



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

de Cali, se estableció la planta de personal, escala salarial y se dictaron otras disposiciones.

1.3 PRINCIPIOS Y VALORES

Los principios y valores son el marco referencial y orientador del desarrollo de la misión institucional hacia el logro de la visión. La misión, la visión y los principios y valores van a dar identidad y a caracterizar la cultura corporativa. Este marco referencial ético está definido por:

- La institucionalidad y los recursos públicos son sagrados y están en función de generar beneficios a los ciudadanos, que contribuyan al bienestar y desarrollo de sus libertades.
- El ejercicio del control fiscal debe ser ejemplo de honestidad, equidad, legalidad, objetividad y rigor técnico.
- La gestión de la Contraloría debe ser 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.
- La Contraloría como autoridad en la vigilancia y control de los recursos públicos, tiene el compromiso de generar y aportar conocimiento a la sociedad, irradiar valores y buenas prácticas.
- 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 Integridad, el cual fue institucionalizado mediante Resolución No. 0100.24.02.19.285 del 31 de mayo de 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:



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

Ilustración 1. Valores del Código de Integridad



Fuente:

Administrativa y Financiera

Dirección

Se han expedido las directrices éticas, a manera de orientaciones que indican cómo ha de 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



Fuente: Elaboración propia



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

Con lo anterior se garantiza que la gestión de los Servidores Públicos de la CGSC, 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.

1.4 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Contraloría General de Santiago de Cali 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 CGSC cuenta con una planta de personal aprobada mediante Acuerdo No. 0160 de 2005 “Por el cual se fija y adecua la estructura, la organización y funcionamiento de la Contraloría Municipal de Santiago de Cali, se establece la planta de personal, la escala salarial y se dictan otras disposiciones”. Acuerdo que ha sido modificado mediante el Acuerdo 240 de 2008. Así las cosas, actualmente la planta de personal se encuentra distribuida así:

Tabla 01. Planta de Personal

Nivel	Cantidad	Nivel	Cantidad
Periodo fijo	1	Profesional	58
Asesor	6	Técnico	19
Directivo	63	Asistencial	49
Total 196			

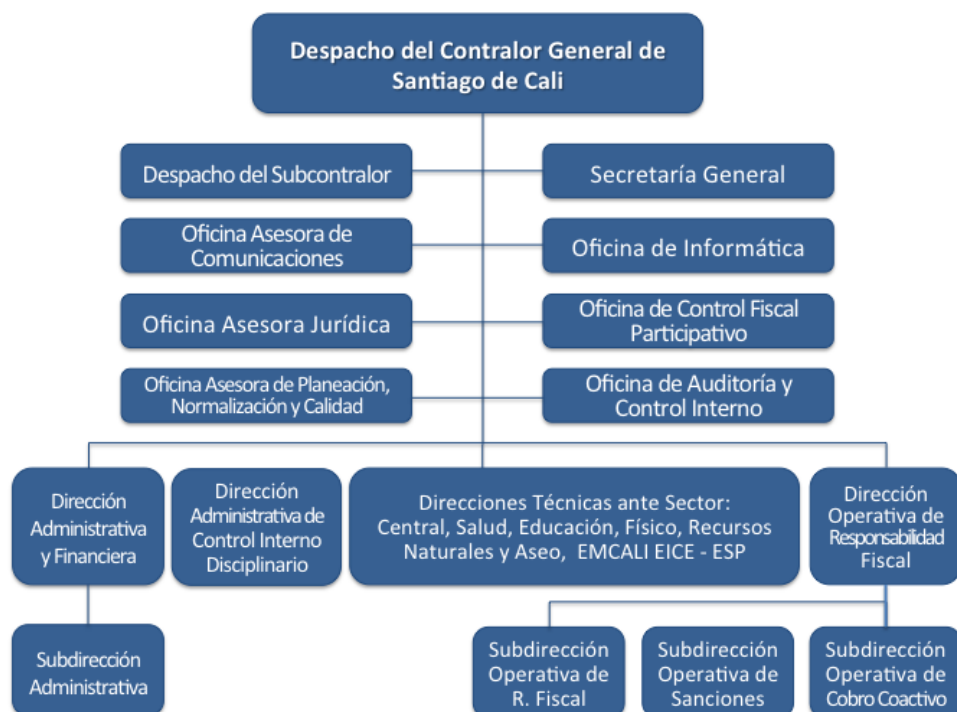
Fuente. Dirección Administrativa y Financiera

A continuación, se ilustra la organización de la planta de personal existente, según la estructura definida para Contraloría General de Santiago de Cali.



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

Ilustración 03. Estructura Organizacional de Contraloría General de Santiago de Cali - CGSC



Fuente: Plan Estratégico 2016-2019

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Alinear la Gestión del Talento Humano con el Plan Estratégico Institucional vigente, determinando las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y valor público.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades organizacionales para el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores de la CGSC.
- Establecer el Plan de Acción de la Política Estratégica de Talento Humano, a partir de los resultados del Autodiagnóstico aplicado.



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

- Promover el liderazgo y el desarrollo del talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la CGSC:
- Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer la cultura y el clima organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.
- Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.
- Promover la gestión del conocimiento como herramienta transversal de crecimiento institucional.
- Generar y analizar información estadística y de desempeño de los servidores públicos que permita la toma de decisiones asertivas.

3. ALCANCE

Este plan recopila las estrategias y acciones hasta su evaluación, de los planes:

- Plan Anual de Vacantes y previsión de Recursos Humanos,
- Plan de Bienestar, Incentivos – Estímulos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Seguridad 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 CGSC, 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.



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

Gráfica 1. Rutas de creación de valor MIPG



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- DAFP

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 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:



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

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.

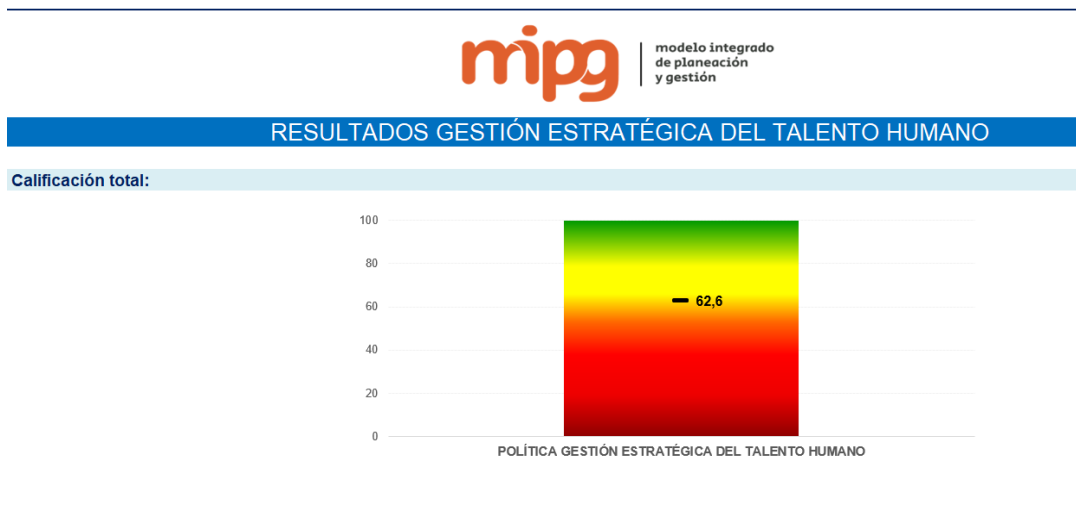
El Plan Estratégico se formula bajo los lineamientos previamente mencionados, articulando los objetivos y las metas institucionales con las necesidades de personal y se establecen los indicadores para su seguimiento.

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Dirección Administrativa y Financiera tiene a cargo el proceso P7 Talento Humano, el cual tiene como objetivo “Administrar el Talento Humano de la Entidad, a través de actividades relacionadas con vinculación, capacitación, bienestar social, Seguridad y Salud en el Trabajo, compensación y evaluación del desempeño, para el desarrollo integral de los servidores públicos en busca del cumplimiento de los objetivos institucionales” procedimiento Gestión Humana Código 0900.16.01.04.41.

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.

Gráfico No. 2 Calificación Total Política Estratégica del Talento Humano



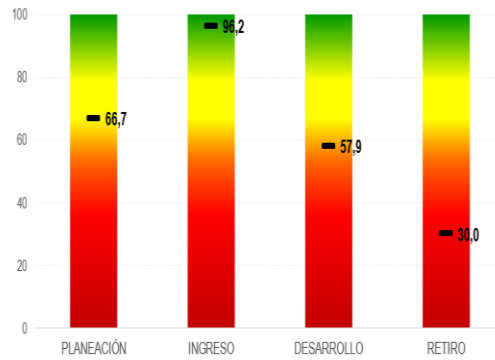
Fuente: Autodiagnóstico Política Estratégica del Talento Humano CSGC



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

Gráfico No. 3 Calificación por componentes

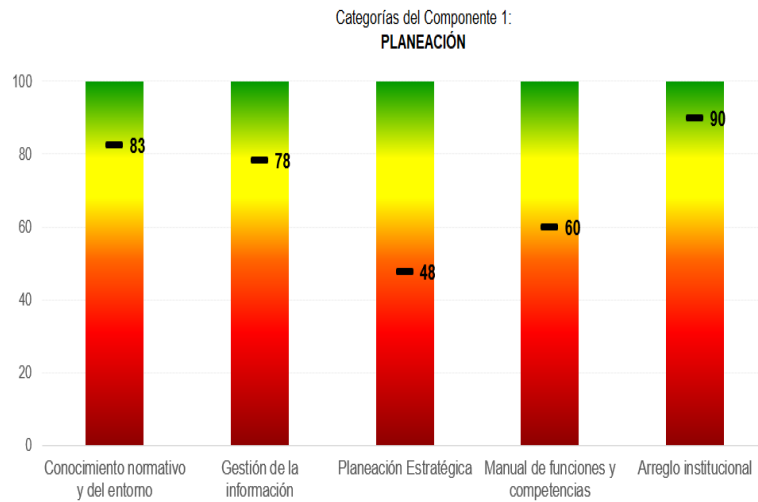
Calificación por componentes:



Fuente: Autodiagnóstico Política Estratégica del Talento Humano CSGC

Gráfico No. 4 Calificación por Categoría – Planeación GETH

Calificación por categorías:

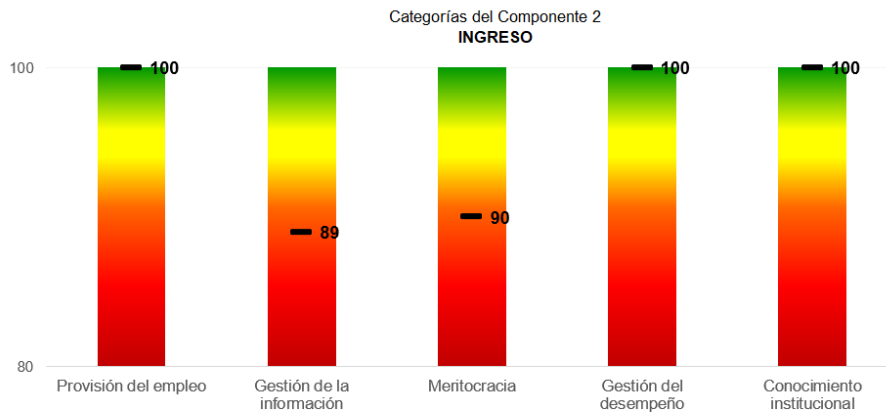


Fuente: Autodiagnóstico Política Estratégica del Talento Humano CSGC



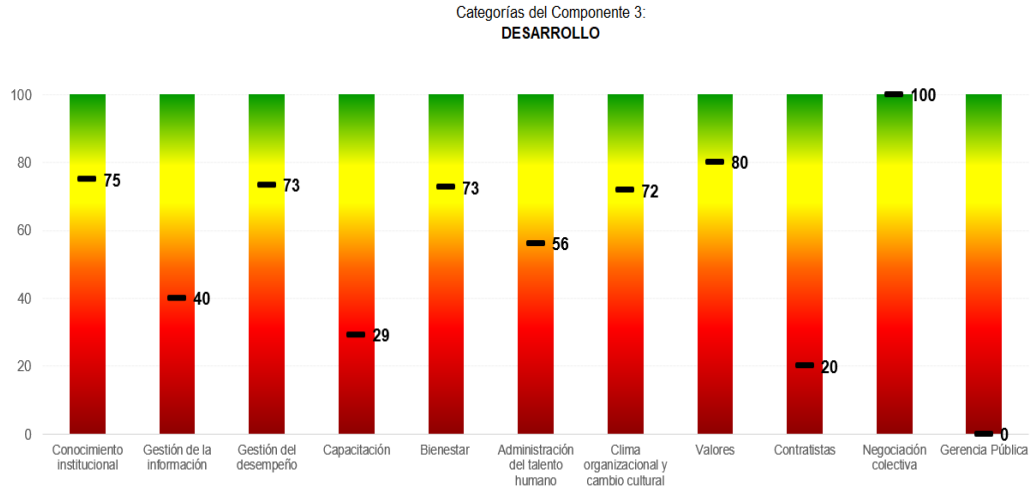
¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

Gráfico No. 5 Calificación por Categoría – Ingreso GETH



Fuente: Autodiagnóstico Política Estratégica del Talento Humano CSGC

Gráfico No. 6 Calificación por Categoría – Desarrollo GETH

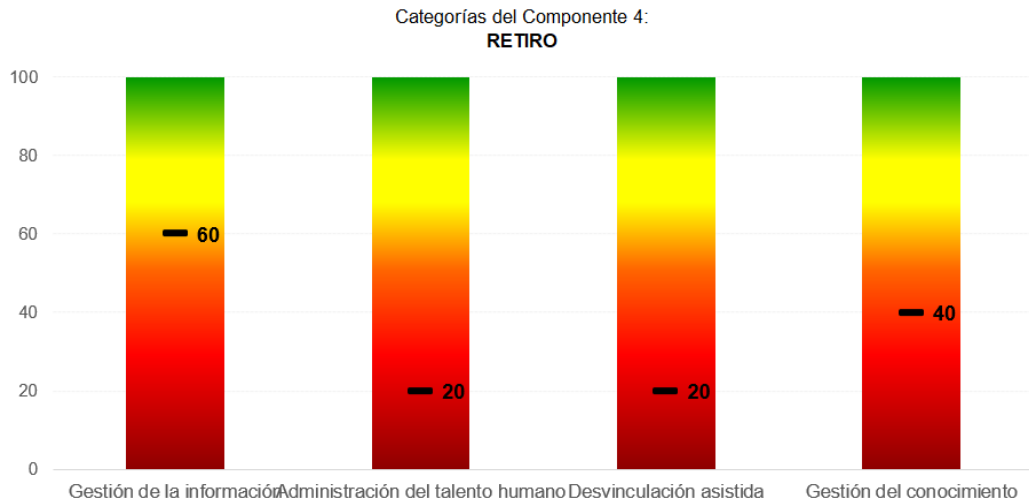


Fuente: Autodiagnóstico Política Estratégica del Talento Humano CSGC



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

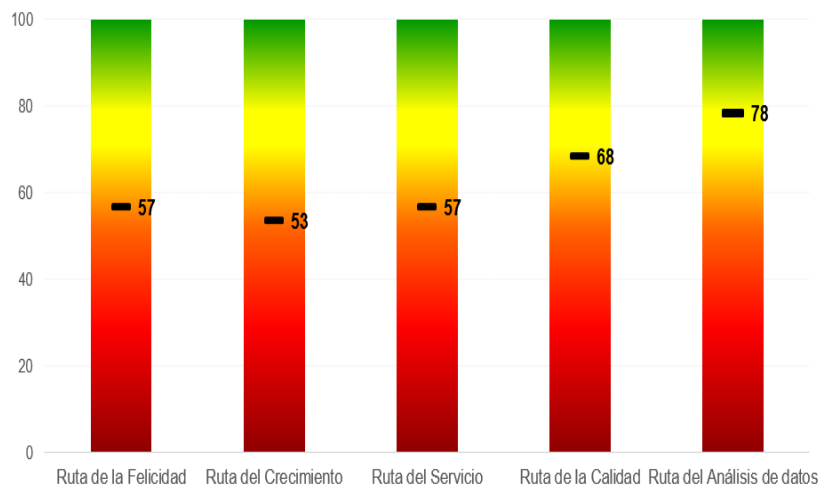
Gráfico No.7 Calificación por Categoría – Retiro GETH



Fuente: Autodiagnóstico Política Estratégica del Talento Humano CSGC

Gráfico No.8 Calificación por Rutas de Valor GETH

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Autodiagnóstico Política Estratégica del Talento Humano CSGC



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

A partir de los resultados de la aplicación del Autodiagnóstico se hizo el análisis y se estableció el Plan de Acción.

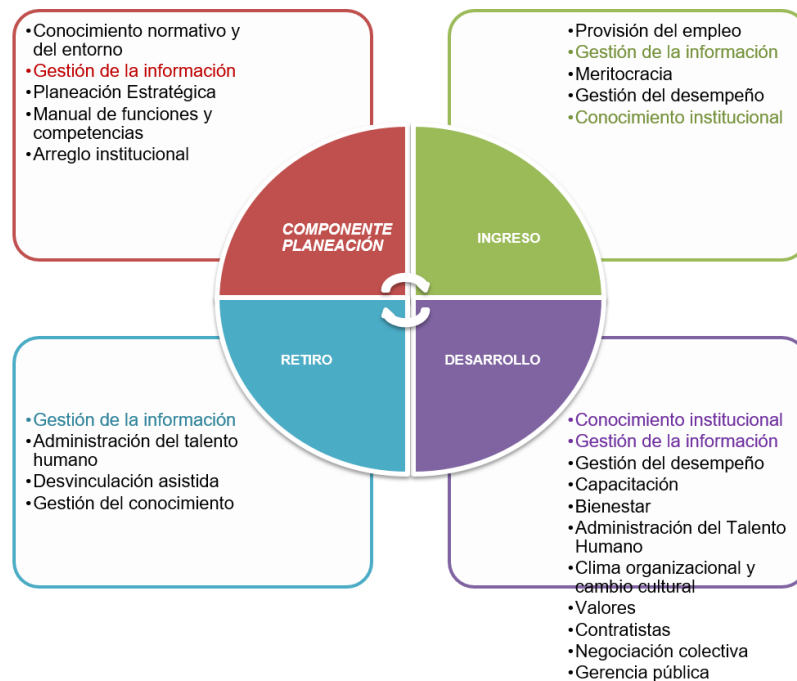
6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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:

Gráfica No. 9 Ciclo de la gestión del talento humano, según MIPG



Fuente: Dirección Administrativa y Financiera



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

➤ 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.

➤ 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 las fortalezas y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del funcionario.

➤ Desvinculación

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

6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

Su alcance contempla las vacantes temporales y definitivas de la planta global y la provisión de la Contraloría General de Santiago de Cali y está dirigido a todos los grupos de interés.



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

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

6.2 PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS - ESTÍMULOS

Tiene como objetivo: “Propiciar condiciones que conlleven el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores(as), a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración y programas que fomenten el desarrollo integral de cada servidor(a), su sentido de pertenencia a la entidad, promoviendo la felicidad laboral y familiar a través de las rutas de creación de valor.

Su alcance contempla las estrategias de bienestar e incentivos y las acciones a implementar en la Contraloría General de Santiago de Cali 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.

6.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC-

Tiene como objetivo: “Atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de la Contraloría General de Santiago de Cali, desarrollando las competencias laborales, blandas, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, a través de programas que refuercen las conductas orientadas hacia la gestión del conocimiento y la innovación y la generación de valor público”.

Su alcance contempla la identificación de necesidades de capacitación realizada por los grupos de interés (Servidores públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali), hasta la evaluación del mismo y está dirigido a los(as) Servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y de conformidad con el artículo 3 del Decreto – Ley 1960 de 2018, se podrán incluir los servidores vinculados en Provisionalidad.



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!

En el caso de los contratistas se realizan sensibilizaciones conducentes al mejor desempeño en su puesto de trabajo.

6.4 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”.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los funcionarios de la Contraloría General de Santiago de Cali, vinculados directamente o a través de prestación de servicios o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en las diferentes sedes, áreas y puestos de trabajo.

7. SEGUIMIENTO

El seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano –PETH- se realizará a través de la evaluación de los indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les realizará una medición trimestral de cumplimiento de las metas e indicadores programados para la vigencia y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión de las áreas.

8. 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.

9. ANEXOS

1. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
2. Plan de Bienestar e Incentivos
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo



¡Mejor gestión pública, mayor calidad de vida!