PLAN DE ACCIÓN CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI 2016-2019

PROCESO: Gestión Humana P7	**PONSABLE:** Director Administrativo y Financiero	**FECHA ELABORACIÓN:** Abril de 2016	
OBJETIVO ESTRATÉGICO- 1: La gestión global de la CGSC atiende principios y estrategias de una gestión pública moderna		**OBJETIVO ESPECIFICO-1.3:** La CGSC gestiona su Talento Humano acorde con las nuevas exigencias de modernización de la Entidad	
Resultados Esperados	**Indicador Resultado**	**Actividades**	**Responsable Actividad**
1.3.1. La CGSC cuenta con una política, en el marco de la normatividad vigente, de incentivos y de bienestar en el trabajo para sus servidores públicos	A diciembre de 2016, la CGSC dispone de una Política de incentivos y de bienestar en el trabajo, ajustada a la normatividad vigente, aprobada por la Alta Dirección para su implementación y conocida por todos los funcionarios de la Entidad.	Analizar el impacto del sistema de incentivos y de bienestar implementado en la Entidad	P7
		Rediseñar el sistema de incentivos y de bienestar en términos de enfoque, criterios e instrumentos, a la luz de la normatividad vigente y de los resultados del análisis	P7
		Realizar consultas internas sobre el nuevo modelo propuesto	P7
	A final de cada vigencia a partir de 2017, la Política de incentivos y bienestar implementada en la CGSC ha sido evaluada satisfactoriamente al menos por el 70% de los funcionarios de la entidad, con una calificación >= a 4 en una escala de valoración de 1 a 5	Tramitar la formalización y adopción de la política de incentivos y bienestar ajustada	P7
		Socializar las políticas de incentivos y estímulos con los servidores.	P7
		Aplicar y evaluar la política de incentivos y de bienestar establecida	
1.3.2. La CGSC ha implementado las normas del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo - SST vigentes	Al final de cada vigencia los casos de accidentes de trabajo, ocurridos y tipificados de acuerdo a la norma durante el período, se han	Realizar análisis comparativo de las nuevas exigencias del sistema de SST y los avances existentes en esta materia	P7

el trabajo - SST vigentes	acuerdo a la norma durante el periodo, se han disminuido en un 20% con relación a la vigencia inmediatamente anterior.	Elaborar propuesta de implementación del SST integrada al conjunto de sistema de gestión y control de la Entidad	P7
		Realizar los trámites de aprobación de la propuesta	P7
	Al final de cada vigencia se han intervenido y eliminado de acuerdo a la norma técnica los peligros identificados y priorizados en el presupuesto.	Capacitar al equipo de trabajo responsable de la implementación del sistema de SST	P7
		Socializar las actividades a realizar en SST	P7
		Implementar las actividades	P7
		Evaluar los resultados	P7
		Realizar los ajustes requeridos	P7
1.3.3. La CGSC ha mejorado el clima organizacional para su equipo humano de trabajo	A diciembre de 2016 y 2018, en los resultados de las mediciones del clima organizacional para cada uno de los períodos de análisis, el 80% de los servidores públicos se encuentran satisfechos, de acuerdo a la escala de valoración cualitativa y cuantitativa implementada.	Elaborar un estado del arte del funcionamiento del comité de convivencia	P7
		Identificar temas críticos del análisis del comité de convivencia	P7
		Llevar a cabo la medición del clima organizacional	P7
		Conciliar los resultados del análisis del Comité de Convivencia y de la medición del clima organizacional	P7
		Formular el Plan de Intervención con los eventos críticos identificados en la medición	P7
		Realizar las acciones descritas en el Plan de Intervención	P7

		Realizar seguimiento y evaluación al plan de intervención	P7
		Implementar las acciones de mejoramiento requeridas	P7
1.3.4. La CGSC cuenta con un sistema de evaluación de desempeño ajustado, objetivo y razonable	A Junio de 2017, la CGSC dispone de un Modelo de evaluación del desempeño, que en el marco de la normatividad vigente atiende las especificidades de la entidad y ha sido socializado y aprobado por la Alta Dirección para su implementación.	Analizar el enfoque, metodología y resultados de la evaluación de desempeño que aplica la Entidad	P7
		Revisar y ajustar los criterios y factores de evaluación establecidos en las Resoluciones de evaluación de desempeño, en el marco de la normatividad vigente	P7
	A junio de 2018, al menos el 70% de los funcionarios de la CGSC califican con >= 4 (escala de 1 a 5) la satisfacción con el nuevo modelo de evaluación de desempeño aplicado.	Ajustar las Resoluciones de evaluación de desempeño	P7
		Capacitar a los evaluadores y evaluados sobre las normas y la metodología vigentes para la calificación	P7
	A junio de 2019, el 80% de los funcionarios de la CGSC califican con >= 4 (escala de 1 a 5) la satisfacción con el nuevo modelo de evaluación de desempeño aplicado.	Orientar al personal sobre los resultados de la evaluación y las mejoras a realizar	P7
1.3.5. Se ha fortalecido la Escuela de Capacitación para el desarrollo del control fiscal - ECADECOF	A noviembre de cada vigencia, se ha formulado y aprobado el Plan Institucional de Capacitación a implementar en la siguiente, sobre la base de las necesidades institucionales identificadas y caracterizadas.	Revisar y actualizar el acto administrativo de creación de la escuela	P7
		Actualizar el PIC de acuerdo con las nuevas necesidades de formación	P7
		Identificar capacitadores internos y externos de acuerdo con los temas del PIC	P7
	A septiembre de 2017, el 70% de las necesidades institucionales identificadas han sido atendidas a través del PIC, de acuerdo a	Elaborar los convenios y trámites necesarios para la vinculación de los expertos externos	P7

	sido atendidas a través del PIC, de acuerdo a los resultados de la encuesta de percepción aplicada a jefes de área.	Llevar a cabo la formación programada	P7
		Evaluar la eficacia, eficiencia e impacto de la capacitación	P7

OBJETIVO ESTRATÉGICO- 2: El Control Fiscal contribuye al crecimiento y desarrollo de la Institucionalidad Pública.		**OBJETIVO ESPECIFICO :** 2.1 Modernizar el proceso auditor hacia el ejercicio de un control fiscal con mayor impacto en la mejora de la gestión pública	
Resultados Esperados	**Indicador Resultado**	**Actividades**	**Responsable Actividad**
2.1.1 La CGSC cuenta con un equipo multidisciplinario con perfiles ajustados a las necesidades del ejercicio del control fiscal	A Junio de 2017, se dispone de una propuesta de conformación del equipo auditor, que atiende las necesidades del ejercico del control fiscal y aprovecha las potencialidades humanas y técnicas existentes en la CGSC.	Identificar necesidades de perfiles y competencias por áreas	P4
		Identificar disponibilidad interna del recurso humano que se requiera para suplir necesidades	P7
		Definir criterios para la selección y vinculación de funcionarios de libre nombramiento y contratistas acorde con los perfiles que requiera la Entidad	P1 (Despacho) P7
		Realizar los trámites de reasignación interna y de contratación o suscripción de convenios	P1 (Despacho), P6, P7
		Formalizar las reasignaciones o celebración de contratos y/o convenios que se decidan	P1 (Despacho), P6, P7

Soporte al Plan de Acción de Otros Procesos o Dependencias

RESULTADOS ESPERADOS	ACTIVIDADES	Responsable del Resultado

1.1.1 La CGSC cuenta con una propuesta de reorganización que define claramente niveles de autoridad y responsabilidades; con perfiles ajustados a las necesidades funcionales de la Organización en términos de cantidad y calidad	Revisar exigencias de los procesos y requerimientos de talento humano en términos de perfiles número de profesionales	P1 (Despacho)
	Analizar cargas de trabajo, redistribución de responsabilidades y reasignación de funciones	P1 (Despacho)
	Revisar y ajustar el Manual de Funciones y Competencias de acuerdo con las necesidades funcionales de la Organización	P1 (Despacho)
1.1.4 La CGSC dispone de un Modelo que armoniza e integra inteligentemente los sistemas de gestión y control de la Contraloría	Analizar enfoque, estructura, instrumentos y productos de cada uno de los sistemas de gestión y control de la Entidad	P2
	Identificar las complementariedades y especificidades de los sistemas de gestión y control	P2
	Elaborar una propuesta de integración de los sistemas de gestión y control	P2
	Realizar la consulta y debate de la propuesta de integración de los sistemas de gestión y control	P2
1.2.1 La CGSC aplica un sistema contable acorde al marco normativo vigente - NICSP emitido por la Contaduría General de la Nación	Asignar el recurso humano y financiero necesario para la implementación de las normas contables públicas	P6
	Realizar los ajustes y/o adquisiciones de aplicativos identificado	P6
2.1.5 La CGSC ha dinamizado los trabajos de auditoría en equipo	Capacitar a los servidores públicos en temas de trabajo en equipo	P4
4.1.2 La CGSC cuenta con servidores públicos idóneos para evaluar las Políticas Públicas	Implementar una agenda de capacitación, formación y entrenamiento de los funcionarios evaluadores de Políticas Públicas	P4
	Socializar al interior de la CGSC, los temas abordados en la agenda de capacitación, formación y entrenamiento	P4

5.1.1 La CGSC ha ampliado su oferta de servicios de atención en línea y presencial a los diferentes grupos poblacionales	Capacitar a los funcionarios de la CGSC en habilidades y competencias para la atención a los ciudadanos por diferentes canales	P1 (Comunicaciones)

Indicadores del Sistema de Gestión de la Calidad	
INDICADORES	A noviembre 30 de 2016, el Plan Institucional de Capacitación - PIC, selecciona todas las temáticas identificadas en el listado de necesidades, de acuerdo a los criterios de priorización previamente establecidos y sistematizados en el Proceso de Gestión Humana. A diciembre de 2016, el 70% de los funcionarios capacitados, obtienen, en la prueba de conocimiento aplicada, una calificación >= a 4, (escala de 1 a 5) A diciembre de 2016, el 70% de los participantes en el PIC evalúan con >= a 4 (escala de 1 a 5) su satisfacción con la capacitación recibida, según la encuesta aplicada. A diciembre de 2016, el 70% de los participantes en las actividades de bienestar social califican la encuesta de satisfacción en el nivel 4 o superior (en una escala de 1 a 5). Al final de cada vigencia se han intervenido y eliminado de acuerdo a la norma técnica, los peligros identificados y priorizados en el presupuesto.