



**CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**



# **PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO 2018**

“CONTROL FISCAL SOCIAL, PARTICIPATIVO, AMBIENTAL

PULCRITUD Y DIGNIDAD”

*BUCARAMANGA, 2018*

## **1. INTRODUCCIÓN**

Carrera 11 N° 34-52 Fase II Piso 4 / Conmutador 6522777/6303777  
[www.contraloriabga.gov.co](http://www.contraloriabga.gov.co) / [contactenos@contraloriabga.gov.co](mailto:contactenos@contraloriabga.gov.co)  
Bucaramanga, Santander / COLOMBIA



El plan Estratégico de Recursos humanos de la Contraloría Municipal de Bucaramanga constituye la herramienta principal en la dirección de Recursos Humanos y en la toma de decisiones de la entidad ya que en él se definen cuáles son las prioridades a abordar y la forma de llevarlas a cabo.

la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2018 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y se encuentra enmarcado en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

De esta manera todos los colaboradores deben conocer el direccionamiento estratégico de la entidad y deben fortalecer sus capacidades y competencias de acuerdo con los objetivos misionales, comprometidos en desarrollar sus funciones con la mayor calidad en busca de la mejora continua y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible es indispensable que las condiciones laborales sean las óptimas enmarcadas en un adecuado ambiente de trabajo y desarrollo profesional, personal y de su grupo familiar, con el fin de generar satisfacción de sus necesidades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

## **2. OBJETIVO GENERAL**

Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de La Contraloría Municipal de Bucaramanga, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

## **3. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Fortalecer las destrezas y aptitudes, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Contraloría y su desempeño laboral, generando espacios de integración, a



través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores.

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta óptima que requiere la Contraloría para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

#### **4. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO**

##### **4.1 DISPICISION DE INFORMACION**

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la Contraloría Municipal de Bucaramanga cuenta con la información actualizada de la caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el presente año tal como la encuesta de clima organizacional y autodiagnóstico de gestión del talento humano; este último como base para la elaboración de los planes de vacantes, previsión y programa de inducción y reinducción.

##### **4.1.1 CARACTERIZACION DE LOS FUNCIONARIOS**

A través del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano se advirtió la necesidad de contar con la matriz de Caracterización de la Población, por lo que se realizó y organizó la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, nivel de estudio, profesión, lugar de residencia, estrato social, entre otros, de los servidores de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

##### **4.1.2 CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS**

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal aprobada según acuerdo 006 del 5 de Mayo de 2015 por el cual se reforma la estructura organizacional, la planta de cargos y asignaciones civiles de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.

<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA FUNCIONARIOS</b>				
<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>	<b>PARTICIPACIÓN N % POR NIVEL</b>



NIVEL DIRECTIVO				
CONTRALOR MUNICIPAL	010	09	1	27.65%
SECRETARIO GENERAL	073	08	1	
SUBCONTRALOR	025	08	1	
CONTRALOR AUXILIAR PARA LA PARTICIPACION CIUDADANA	035	08	1	
JEFE DE OFICINA VIGILANCIA FISCAL Y AMBIENTAL	006	06	1	
AUDITOR FISCAL DE CONTRALORIA	036	05	8	
<b>TOTAL DIRECTIVO</b>			<b>13</b>	
NIVEL ASESOR				
ASESOR CONTROL INTERNO	105	08	1	8.51%
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	08	1	
ASESOR DE PLANEACION	105	07	1	
ASESOR DE DESPACHO	105	07	1	
<b>TOTAL NIVEL ASESOR</b>			<b>4</b>	
NIVEL PROFESIONAL				
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	05	23	46.8%
<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>23</b>	
NIVEL TECNICO				
TECNICO	367	02	2	4.25%
<b>TOTAL NIVEL TECNICO</b>			<b>2</b>	
NIVEL ASISTENCIAL				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	1	12.76%
SECRETARIA EJECUTIVA	425	02	1	
SECRETARIA	440	01	1	
CONDUCTOR	480	02	1	
SECRETARIA EJECUTIVA	425	03	1	
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	02	1	
<b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>6</b>	
<b>TOTAL FUNCIONARIOS</b>			<b>48</b>	

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal, el Manual de Funciones y Competencias y plan de Vacantes laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

#### 4.1.3 RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN EL 2018

##### 4.1.3.1 DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMNAO A TRAVES DE LA MATRIZ GETH



Una vez adelantado el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano que el Área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos del MIPG, en el resultado de las rutas de creación de valor, se evidencia que los puntajes menos favorables apuntan a encaminar esfuerzos para mejorar en la ruta de la felicidad; el resultado de la matriz posibilitó identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>62</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>78</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>57</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>62</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>50</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>75</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>74</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>65</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>73</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>87</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>88</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>92</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>84</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>74</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>75</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>73</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>76</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>76</b>

### 4.1.3.2 RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El objetivo de la medición del clima organizacional es conocer la percepción de los funcionarios sobre los distintos procesos de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, proyectos, resultados, decisiones y procedimientos. A través de una sencilla herramienta como un cuestionario, se analizó el "clima" o percepción de la entidad en un momento dado. La información recogida a



través de la encuesta, permite obtener un conocimiento interno de la entidad y los resultados se enfocaron en 5 variables definidas las cuales se presentan a continuación.

	DEFINITIVA- MENTE NO	PROBABLE- MENTE NO	INDESISO	PROBABLE- MENTE SI	DEFINITIVA- MENTE SI
LIDERAZGO	3%	1%	12%	43%	40%
RELACIONES INTERPERSONA LES	3%	3%	11%	39%	43%
RECONOCIMIEN TO	15%	6%	11%	25%	43%
PARTICIPACION	15%	8%	12%	40%	24%
COMUNICACIÓN	4%	2%	14%	36%	44%

Los resultados anteriores permiten afirmar en todos los casos que más del 40% de los funcionarios de la entidad tienen un concepto favorable acerca de cómo se manejan el Liderazgo, las Relaciones Interpersonales, el Reconocimiento, la Participación y la Comunicación en la Contraloría Municipal de Bucaramanga.

## 5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Este plan se desarrolla teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, centrándose en los más bajos y buscando cerrar las brechas encontradas a través de la implementación de acciones eficaces que aporten al desarrollo del talento humano de la entidad y por consiguiente de la entidad misma.

### 5.1 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2018

La contraloría Municipal concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan la entidad y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el área de Gestión Humana, está comprometida con el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que aportaran y contribuirán a los servidores para alcanzar las metas institucionales. Estas estrategias se definen a continuación.

#### 5.1.1 ESTRATEGIA DE VINCULACION

La Contraloría Municipal de Bucaramanga cuenta con un Plan de vacantes donde define la vinculación y ascenso del empleo público; para la provisión de empleos realiza los procesos de selección y ascenso siguiendo los lineamientos de la ley 909 de 2004.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

El ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin.

#### 5.1.2 ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

A través del programa de bienestar e incentivos del 2018 se busca propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios, lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad de su desempeño, abarcando actividades en el área de recreación y deportes, cultural, social, área de calidad y vida laboral donde se encuentra clima laboral, programa pre pensionados, estímulos e incentivos y educación.

#### 5.1.3 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

A través del programa de capacitación la Contraloría Municipal de Bucaramanga define los temas de capacitación teniendo en cuenta las necesidades expuestas por los jefes de cada área para contribuir al fortalecimiento de competencias laborales de los funcionarios (as) y ejercer un mejor control fiscal, facilitando el cumplimiento eficiente de los objetivos trazados por la entidad.

#### 5.1.4 ESTRATEGIA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

Estas evaluaciones permiten comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, por lo tanto cada jefe de área realiza evaluaciones de desempeño semestralmente que se consolidan en el año; de esta manera la organización obtiene información para la toma de decisiones definiendo planes de mejoramiento para los casos en los que el desempeño sea menor a lo estipulado.

#### 5.1.5 ESTRATEGIA DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se adoptó la política de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en los términos y condiciones establecidas en la ley 1562 de 2012 y el Decreto único reglamentario del sector del trabajo número 1072 de 2015; en la política la Contraloría Municipal de Bucaramanga declara su compromiso de cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, mejoramiento continuo y desarrollo de las actividades de prevención y de promoción en salud ocupacional, que permitan proteger la salud del talento humano, controlando para ello la exposición ocupacional a factores de riesgo y la causalidad de las pérdidas propias de la actividad laboral y económica de la entidad.

### 6. PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



Con el plan de Acción que se muestra a continuación se pretende organizar las variables resultantes y proponer las alternativas de mejora así como los plazos de las mejoras que se van implementar, direccionando estas a lograr el mejor desempeño de los funcionarios de las contraloría Municipal de Bucaramanga y por ende la satisfacción de la ciudadanía.

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO			5	6	7
<p><b>Pasos</b></p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p><b>RUTA DE LA FELICIDAD</b></p> <p>La felicidad nos hace productivos</p>			Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje				
2	<p>Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</p> <p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p> <p>Ruta para generar innovación con pasión</p>		Caracterización del personal	Caracterizar al 100% del personal de planta que labora en la entidad	Abril de 2018
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		Plan Integral y Articulado de Talento Humano	Realizar el Plan, incluyendo los planes correspondientes (Plan de vacantes y de previsión, evaluación de los planes de capacitación y bienestar, Plan de seguridad y salud en el trabajo, Evaluación de desempeño)	Octubre de 2018
	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes		Plan de vacantes y previsión	Realizar el Plan de vacantes y de previsión de la entidad	Octubre de 2018
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo		Código de Integridad	Realizar el Código de Integridad de la entidad	Octubre de 2018
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP		Clima organizacional	Implementar una herramienta para medir el clima organizacional de la entidad, evaluar y retroalimentar	Octubre de 2018
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

  
RAFAEL PICON SARMIENTO  
SECRETARIO GENERAL

Elaboró: Olga C. Aponte M. / Contratista