 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>“HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 1 de 4

100.38.00

## RESOLUCIÓN No. 041


30 DE ENERO DE 2024

*“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO PARA LA VIGENCIA 2024”*

LA CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO, en uso de sus facultades Constitucionales y legales y,

### CONSIDERANDO:

- A. Que las Contralorías Departamentales son organismos de carácter técnico, dotadas de autonomía administrativa, presupuestal y contractual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 272 de la Constitución Política de Colombia (Modificado por el artículo 4º del Acto Legislativo 04 de 2019, concordante con el artículo 66 de la ley 42 de 1993 y el artículo 2 de la ley 330 de 1996.
- B. Que la ley 909 de 2004 *“POR LA CUAL SE EXPIDEN NORMAS QUE REGULAN EL EMPLEO PÚBLICO, LA CARRERA ADMINISTRATIVA, GERENCIA PÚBLICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”*, establece en el artículo 15 que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la Administración Pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.
- C. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió el *“PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO”*, el cual aplica para el sector público colombiano; documento que sirve de guía a los encargados de talento humano de las entidades públicas, como instrumento de referencia permanente para poder orientar a sus dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva, generando así un mayor desarrollo por parte

	<p align="center">“HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 2 de 4

de los trabajadores dentro de cada Entidad en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

- D. Que en consecuencia la Contraloría General de Quindío, tiene como propósito desarrollar y aplicar las políticas y programas de la gestión integral de Talento Humano, basado en un modelo de competencias, orientaciones en forma consistente y coherente, hacia la búsqueda la misión, visión, los objetivos y las metas institucionales.
- E. Que dicho Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al progreso y cualificación de los servidores públicos buscando el cumplimiento del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.
- F. Que a por medio de este plan, se empleará una mejor coordinación, desarrollo y administración tanto en la evaluación de desempeño laboral, conocimientos y requerimientos de los servidores de la Entidad.
- G. Que se hace necesario adoptar el PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024, de acuerdo a las directrices impartidas por el Gobierno Nacional a través de la Función Pública; ya que éste permite un desarrollo integral de los funcionarios públicos a nivel de calidad de vida laboral, que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad del desempeño laboral.
- H. Que el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*” adicionado por el artículo 1º del Decreto Nacional 612 de 2018, establece en su artículo 2.2.22.3.14:


*“ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Adicionado por el art. 1, Decreto Nacional 612 de 2018. <El texto adicionado es el siguiente> Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

*1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR)*

*2. Plan Anual de Adquisiciones*

*3. Plan Anual de Vacantes*

*4. Plan de Previsión de Recursos Humanos*

	<p align="center">“HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 3 de 4

*5. Plan Estratégico de Talento Humano*

*6. Plan Institucional de Capacitación*

*7. Plan de Incentivos Institucionales*

*8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*

*9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*

*10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI)*

*11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información*

*12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.*

*Parágrafo 1º. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.*


*Parágrafo 2º. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.*

- I. Que de acuerdo a la norma citada anteriormente, el PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO vigencia 2024, deberá estar integrado en el plan de acción y publicado a más tardar el 31 de enero de la presente vigencia.
- J. Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Contraloría General del Departamento del Quindío aprobó el PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO vigencia 2024.

En mérito de lo expuesto, la Contralora General del Quindío;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO 2024, de conformidad con el anexo, el cual hace parte integral de la presente resolución.

	<p align="center">“HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 4 de 4

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución, será publicada por la Dirección Administrativa y Financiera en la página web institucional.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de su expedición.

Dada en Armenia-Quindío, el 30 de enero de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

  
 CLAUDIA CARDONA CAMPO  
 Contralora General del Quindío

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por:	Leidy Yohana Hernández Castro	<del>Leidy Yohana Hernández Castro</del>	26/01/2024
Revisado por:	Aura María Álvarez Ciro	Aura María Álvarez Ciro	26/01/2024
Aprobado por:	Mario Germán Rodríguez Cifuentes		26/01/2024
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			

 CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO	HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 18

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO


VIGENCIA FISCAL 2024

CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO

---

Armenia, Quindío – Colombia

2024

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	<p>Código:</p>
		<p>Fecha:</p>
		<p>Versión:</p>
		<p>PÁGINA 2 de 18</p>

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO


**VIGENCIA FISCAL 2024**

**CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO**

**CLAUDIA CARDONA CAMPO**  
CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO


**MARIO GERMAN RODRÍGUEZ CIFUENTES**  
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

**CLAUDIA LORENA LÓPEZ MURILLAS**  
ASESOR DE PLANEACIÓN

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 3 de 18

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. PRINCIPIOS .....	5
3. OBJETIVOS .....	6
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	6
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
4. MARCO CONCEPTUAL .....	7
5. SUBSISTEMAS.....	7
6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	8
6.1. MISIÓN.....	8
6.2. VALORES INSTITUCIONALES.....	8
6.3. PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES .....	10
6.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	12
7. MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO.....	13
7.1. Misión de Gestión del Talento Humano .....	13
7.2. Visión Gestión del Talento Humano.....	13
8. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....	14
9. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	16
10. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO .....	17
11. DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO .....	18
11.1. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	18
11.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO:.....	18
11.3. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL .....	18
11.4. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR:.....	18
11.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:.....	18
11.6. PROGRAMA DE NÓMINA, REGISTRO Y CONTROL.....	18

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 4 de 18

## 1. INTRODUCCIÓN


El Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al progreso y cualificación de los servidores públicos buscando el cumplimiento del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar y Plan de Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

La gestión del empleo público debe estar orientada hacia la obtención de resultados institucionales, alineando los aspectos de planificación de personal, capacitación, incentivos, bienestar social y condiciones salariales con el desarrollo y cumplimiento de la misión, visión y objetivos de las entidades en condiciones de productividad y rendimiento. Dicha gestión debe estar orientada a la definición de formas organizacionales y funcionales y a la creación de condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal a fin de que la Contraloría General del Quindío cumpla de manera eficiente su propósito.

De igual manera, en este plan se debe tener en cuenta la gestión de personal como “Un sistema constituido por la planeación, organización, coordinación y control de las actividades necesarias para crear las condiciones laborales en las

cuales los trabajadores desarrollen su máximo potencial dentro de las organizaciones”, y en este sentido, los directivos son los verdaderos gestores de la calidad humana en las empresas mediante la creación de condiciones que permitan, a sus integrantes, adquirir altos niveles de motivación y entrenamiento.




 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p><b>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</b></p>	<b>Código:</b>
		<b>Fecha:</b>
		<b>Versión:</b>
		PÁGINA 5 de 18

Los procesos de la gestión humana se resumen de la siguiente manera:

- Planeación: Diseño de programas y previsión de la fuerza laboral.
- Organización: Análisis ocupacional, reclutamiento y selección
- Coordinación: Socialización, entrenamiento y comunicación.
- Dirección: Motivación, remuneración, bienestar laboral, gestión participativa y liderazgo.
- Control: Evaluación del Desempeño, disciplina laboral, manejo y atención de quejas y reclamos de personal y auditorías internas.

Así mismo, la gestión del talento humano inicia con un proceso de planeación de recursos humanos, por medio del cual se identifican y se satisfacen las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:


- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, reinducción, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 6 de 18

## 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El presente Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría General del Quindío, se funda en los siguientes principios fundamentales:

1. Efectividad.
2. La cultura
3. Valores Organizacionales.
4. Conducta gerencial.
5. Trabajo en equipo.
6. Participación
7. Unión
8. Sentido de Pertenencia.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 7 de 18

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

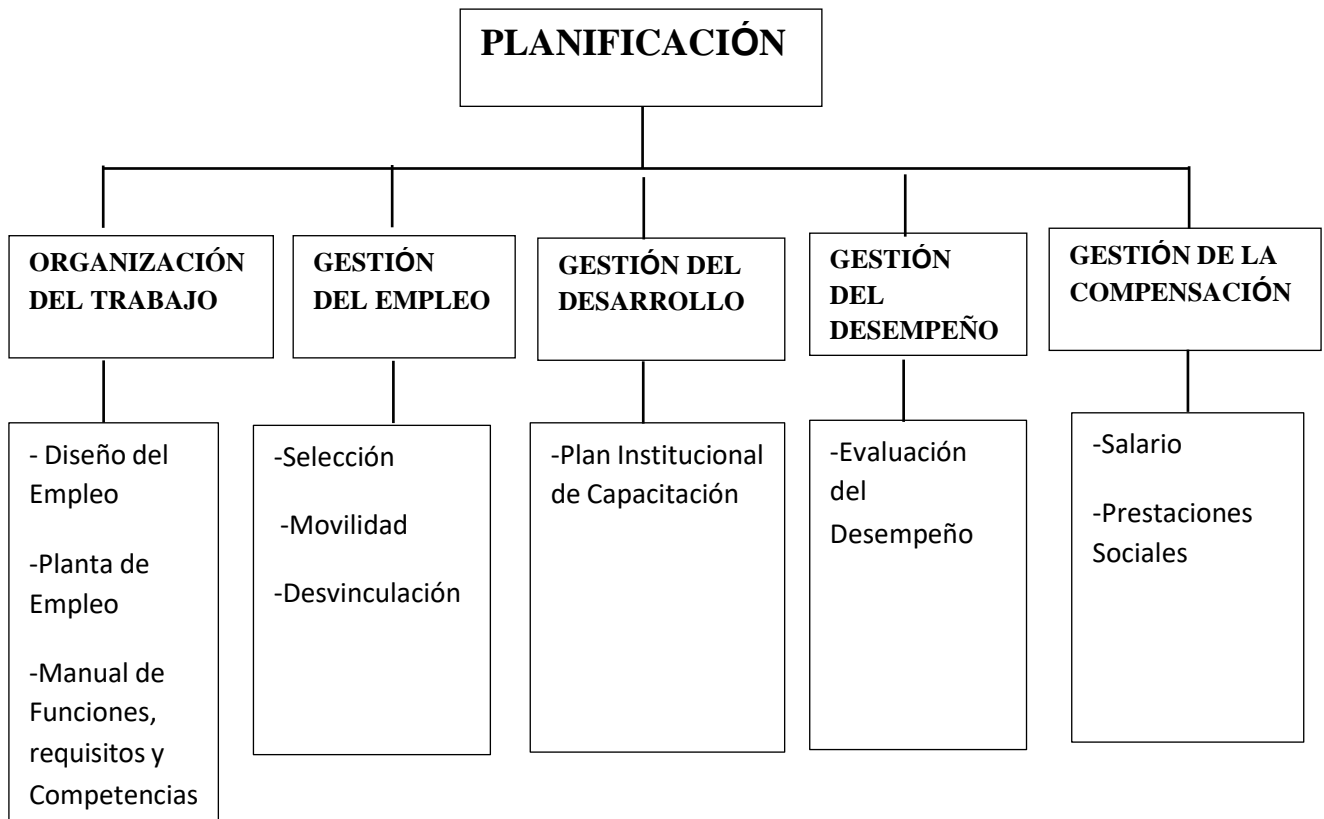
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los funcionarios de la Entidad.
- Mejorar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Entidad.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.


#### 4. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Estratégico de Talento Humano, es un procedimiento integrado de gestión, que busca crear una adecuación de las personas a la estrategia institucional, en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Contraloría General del Quindío (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

#### 5. SUBSISTEMAS

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano este se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 9 de 18

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- **Retiro:** Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos. Los documentos se encontrarán anexos del presente Plan Estratégico para cada vigencia en el sistema de Gestión de la Entidad.


## 6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 6.1. MISIÓN

La Contraloría General del Quindío en cumplimiento del mandato constitucional y legal, vigila la gestión fiscal y ambiental de los sujetos de control, con transparencia y objetividad, en procura de que el manejo de los recursos públicos sea administrado con eficiencia, eficacia y economía, reconociendo a la ciudadanía como principal destinataria de su gestión.

### Visión

En el 2025, La Contraloría General del Quindío será reconocida a nivel departamental y nacional como un Órgano de Control Fiscal efectivo, que logra sus metas con base en los principios de integridad y calidad, fomentando así, un buen manejo de los recursos públicos por parte de las entidades vigiladas, lo cual proporcionará una mejor calidad de vida a todos los Quindianos.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 10 de 18

## 6.2. VALORES INSTITUCIONALES

**Respeto:** Los servidores públicos de la Contraloría General del Quindío, entenderán que su actitud individual está enmarcada dentro del reconocimiento y la aceptación de las diferencias con las demás personas.


**Honestidad:** Cada servidor público de la Contraloría General del Quindío tiene responsabilidad consigo mismo y con los demás, en relación con la calidad de su trabajo, el compromiso con la institución y el desarrollo de sus funciones, dando ejemplo de rectitud ante los demás funcionarios públicos y ante la comunidad en general.

**Ética:** Las actuaciones de los servidores públicos de la Contraloría General del Quindío, serán cumplidas con rigurosidad ética, en el entendido que sus actos los realiza como ser humano y de modo consciente y libre.

**Tolerancia:** Es la aceptación y aprecio de la diversidad cultural, de las formas de expresión y pensamientos del ser humano. En la Contraloría General del Quindío se manifiesta mediante la libertad de pensamiento, la comunicación, el conocimiento y la actitud abierta hacia las personas.

**Responsabilidad:** Todos los funcionarios de la Contraloría General del Quindío encaminan sus acciones hacia el logro de los objetivos de la entidad, respondiendo por sus actuaciones y omisiones.

**Lealtad Institucional:** Todas las actuaciones de los servidores públicos de la Contraloría General del Quindío deben estar encaminadas a salvaguardar los intereses y la normatividad aplicable a nuestra institución.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 11 de 18

**Solidaridad:** Entendida como el sentimiento que impulsa a los funcionarios de la entidad a presentarse ayuda mutua, adoptando una forma de comportamiento que acarree beneficios para la vida individual y colectiva.

**Superación:** Los servidores públicos de la Contraloría General del Quindío actuarán en búsqueda permanente de mejores resultados, procurando vencer las limitaciones o dificultades del pasado y hacer su trabajo cada vez mejor.

**Compromiso:** Los servidores públicos de la Contraloría General del Quindío deben reflejar en su trabajo y desempeño, el compromiso con la institución y con la comunidad en su condición de servidores públicos.

**Calidad en el Servicio:** Las actuaciones de los servidores públicos de la Contraloría General del Quindío, deben estar encaminadas a satisfacer las necesidades con la calidad que en materia de control fiscal exige la comunidad.


### 6.3. PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

**Igualdad:** Tratar por igual a todas las personas, sin distingos de ninguna clase.

**Moralidad:** Implica el ejercicio de la función administrativa con los más altos cánones de moral y buenas costumbres”

**Eficacia:** Actuar en función del cumplimiento de las metas institucionales.

**Economía:** Lograr los mayores resultados a los menores costos posibles.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 12 de 18

**Celeridad:** Cumplir las competencias constitucionales y legales, las funciones asignadas o los procedimientos establecidos con el máximo de diligencia.

**Imparcialidad:** Actuar sin parcialismos ni tomar parte en asuntos relacionados con la función administrativa.

**Participación Ciudadana:** Dar a conocer los actos de las autoridades y demás funcionarios por diversos mecanismos que permitan el conocimiento general de las actuaciones públicas.


**Autocontrol:** Es la capacidad que ostenta cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

**Autorregulación:** es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de las entidades, los métodos y procedimientos establecidos en la normalidad que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno, bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública.

**Autogestión:** Es la capacidad institucional para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la Ley y sus reglamentos.

**Enfoque hacia el Cliente:** La razón de ser de las entidades es prestar un servicio dirigido a satisfacer a sus clientes, por lo tanto, es



 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 13 de 18

fundamental, comprender cuáles son las necesidades actuales y futuras de los clientes, que cumplan con sus requisitos y que se esfuercen por exceder sus expectativas.


**Liderazgo:** Desarrollar una conciencia hacia la calidad implica que la Alta Dirección de cada entidad sea capaz de lograr la unidad de propósito dentro de esta, al generar y mantener un ambiente interno, favorable, en el cual los servidores públicos o los particulares que ejerzan funciones públicas puedan llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la entidad”

#### 6.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Contraloría General del Quindío cuenta en la actualidad con una planta de personal de treinta y ocho (38) Servidores Públicos, distribuidos así, veintidós (22) profesionales universitarios de estos once (11) en provisionalidad, cuatro (4) del nivel técnico de estos dos (2) en provisionalidad, seis (6) del nivel asistencial de estos uno (1) en provisionalidad, un (1) funcionario de periodo fijo, tres (3) de nivel directivo de libre nombramiento y remoción, y dos (2) de nivel asesor de libre nombramiento y remoción. Treinta y dos (32) cargos, es decir el ochenta y cuatro por ciento (84%) de la planta global es de carrera administrativa.

Actualmente la Contraloría General del Quindío tiene catorce (14) vacancias definitivas distribuidas así: once (11) de Profesional Universitario, dos (2) de nivel técnico y una (1) de nivel asistencial. Las catorce (14) vacancias definitivas están provistas en provisionalidad.

El pasado cuatro (4) de enero de 2024 se configuró una (1) vacancia temporal de cargo profesional universitario, por inicio de periodo de prueba de la funcionaria MAGDA JOHANA ARIAS GALVIS en cargo en la Gobernación del Quindío. Esta vacancia temporal aún no se encuentra provista.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 14 de 18

De las catorce (14) vacantes definitivas, siete (7) se encuentran reportadas e inscritas para concurso de méritos bajo la normatividad de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Las siete (7) vacantes adicionales, fueron reportadas en el año 2023 a la Comisión Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales – CECAT de acuerdo con el Decreto 409 del 16 de marzo de 2020.


Del total de vacantes, hay dos (2) vacantes provistas bajo la figura del encargo.

## 7. MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema.

**7.1. Misión de Gestión del Talento Humano:** La Contraloría General del Quindío en el desarrollo de las actividades que hacen parte del Talento Humano, administrará el talento humano de conformidad con las disposiciones legales que rigen la materia, con el fin de fortalecer las competencias y el desarrollo integral de los funcionarios en cumplimiento de los objetivos institucionales.

**7.2. Visión Gestión del Talento Humano:** La Contraloría General del Quindío será reconocida como uno de los mejores procesos en el cumplimiento de sus objetivos, promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios a través de planes, programas y actividades que permitan la realización personal, profesional y laboral que satisfagan en su calidad de vida y en las metas institucionales.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<b>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</b>	<b>Código:</b>
		<b>Fecha:</b>
		<b>Versión:</b>
		<b>PÁGINA 15 de 18</b>

## 8. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL


Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, la Contraloría General del Quindío tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación.

<b>DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL</b>				
<b>Subsistema</b>	<b>¿Cuál es el objetivo?</b>	<b>¿Qué necesito?</b>	<b>¿Cómo lo hago?</b>	<b>¿Qué tengo?</b>
<b>Planificación</b>	Desarrollar e implementar planes para alcanzar objetivos y metas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección de necesidades</li> <li>• Plan Estratégico</li> <li>• Plan de Acción Institucional</li> </ul>	Por medio de: Planes, Programas, Proyectos, Cronogramas, Matriz, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de Previsión</li> <li>• Plan anual de Vacantes</li> </ul>
<b>Organización del Trabajo</b>	Diseñar, Actualizar y/o modificar la planta de personal en caso de requerirse, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura de personal</li> <li>• Planta de funciones</li> <li>• Manual de funciones y clasificación de empleos.</li> </ul>	Por medio de: Estructura, Planta de personal, Manual de funciones, Nomenclatura y clasificación de empleos, Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.	Acto administrativo de Estructura de la Planta Global con 38 servidores con su respectivo Manual de Funciones con Nomenclatura y clasificación de empleos.
<b>Gestión del empleo</b>	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la Contraloría.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>• Selección (Mérito)</li> </ul>	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• atendiendo Lineamientos respecto al ingreso, permanencia y retiro de personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>• (Ingreso, permanencia y retiro de personal).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>• Selección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situaciones Administrativas</li> <li>• Preparación prepensionados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de servidores por mérito (aplicación de pruebas meritocráticas).</li> <li>• Tramite a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección (Mérito)</li> <li>• Situaciones Administrativas</li> <li>• Actividades prepensionados</li> </ul>

**DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

Subsistema	¿Cuál es el objetivo?	¿Qué necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Qué tengo?
	(Mérito) •Situaciones • • Administrativas •Preparación prepensionados		solicitudes de situaciones administrativas. *Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos *Normativa vigente en materia de Talento Humano. * Actividades para prepensionados por medio del programa de Bienestar e Incentivos.	
<b>Gestión del rendimiento</b>	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	Evaluación del desempeño	Se desarrolla así: •Evaluación del desempeño •Resolución de evaluación del desempeño y calificación de servicios. •Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado. •Formato de evaluación adoptado por la entidad	•Normativa Vigente * • Sistema Propio de Evaluación del Desempeño •Lineamientos de la CNSC de Evaluación del desempeño •Formatos adoptados para el desarrollo de la evaluación de desempeño
<b>Gestión de la compensación</b>	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente.	•Compensación salarial y prestacional •Reajuste salarial por inflación a nivel nacional	Por medio de: •Acuerdo Salarial establecido por el Concejo Municipal •Normatividad sobre nómina, seguridad social y parafiscales. •Según el reajuste salarial	•Normatividad Vigente de Nómina y de seguridad social y parafiscales

			por inflación a nivel nacional y •Demás normatividad vigente.	
<b>Gestión del desarrollo</b>	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.	•Plan Institucional de Capacitación, basado en Proyectos de aprendizaje en equipo	Se realiza por medio de: •Detección de necesidades de Capacitación por área. *Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo. •Convenios •Inducción y Reinducción •Capacitaciones e invitaciones. •Aprobación por parte del Comité directivo institucional de desarrollo administrativo.	•Plan Institucional de Capacitación basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en la página WEB.
<b>Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales</b>	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Relaciones Laborales, incentivos).	•Programas de bienestar e incentivos	Se realiza por medio de: •Detección de necesidades. •Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral, Relaciones Laborales, incentivos). •Caja de compensación •ARL •Presentación para aprobación •Publicación	•Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p><b>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</b></p>	<b>Código:</b>
		<b>Fecha:</b>
		<b>Versión:</b>
		PÁGINA 18 de 18


## 9. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizará por parte de la Dirección Administrativa y Financiera, a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes y programas que hacen parte integral del documento.

## 10. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de planes, programas anuales que contienen las actividades a desarrollar, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en cada uno de los planes y programas adoptados los cuales serán publicados en la página web de la entidad, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>1</b>	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Entidad.	El jefe inmediato de cada uno de los funcionarios
<b>2</b>	Mejorar 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.	Dirección Administrativa y Financiera
<b>3</b>	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Dirección Administrativa y Financiera
<b>4</b>	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Entidad.	Dirección Administrativa y Financiera

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<b>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</b>	<b>Código:</b>
		<b>Fecha:</b>
		<b>Versión:</b>
		<b>PÁGINA 19 de 18</b>

	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>5</b>	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	Dirección Administrativa y Financiera
<b>6</b>	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.	Dirección Administrativa y Financiera

## **11. DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO**

- 11.1. PLAN ANUAL DE VACANTES:** El plan queda registrado en la página Web y será actualizado periódicamente por la Dirección Administrativa.
- 11.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO:** El plan queda registrado en la página Web, cuyo registro de la información se monitorea, por lo tanto, cada vez que ingrese un nuevo funcionario debe alimentar la información.
- 11.3. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL:** El ciclo de evaluación del desempeño va desde el primero de febrero hasta el treinta y uno de enero del año siguiente. En el marco de las directrices del Decreto 1227 de 2005 y del Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- 11.4. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR:** El plan queda registrado en la página Web. El Plan de Bienestar para el año 2021 estará encaminado a desarrollar actividades que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado.
- 11.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** El plan queda registrado en la página Web.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 20 de 18

**11.6. PROGRAMA DE NÓMINA, REGISTRO Y CONTROL:** La elaboración de la nómina de la Contraloría General del Quindío, sigue los parámetros establecidos en las directrices legales vigentes, en especial del Decreto que establece la escala salarial.