

	<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA</b> <b>-NIT 800.107.701-8</b>		CÓDIGO:	RG-DE-02
			VERSIÓN:	01
PROCESO	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		FECHA:	30-09-2015
FORMATO	PLAN ESTRATÉGICO		PÁGINA 1 DE 9	

**PLAN ESTRATEGICO**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**OFICINA ADMINISTRATIVA**  
**DEPENDENCIA DE TALENTO HUMANO**  
**COMITÉ DIRECTIVO**

**CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA**  
**2019**

Dirección: Carrera 10 No. 15-76 Tunja, Boyacá Código Postal 150001180 Telefax: (8)M 7441843  
Pagina web: [www.contraloriatunja.gov.co](http://www.contraloriatunja.gov.co) E-mail [info@contraloriatunja.gov.co](mailto:info@contraloriatunja.gov.co)

	<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA</b> <b>-NIT 800.107.701-8</b>		CÓDIGO:	RG-DE-02
			VERSIÓN:	01
PROCESO	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		FECHA:	30-09-2015
FORMATO	PLAN ESTRATÉGICO		PÁGINA 2 DE 9	

## Introducción

El presente documento es un instrumento que permite establecer los recursos humanos y económicos con los que cuenta la Contraloría Municipal de Tunja en la actual vigencia, así como los elementos de medición y potencialización de la planta de personal, las acciones que se emprenderán y los recursos necesarios para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales a grandes rasgos, los cuales estarán desarrollados en tres líneas de ingreso, permanencia y retiro del talento humano de la Entidad; por tal razón las actividades propias de los Planes se encontrarán discriminadas en los Planes de Capacitación, Bienestar, Inducción y reinducción, así como en el de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, respectivamente.

### Objetivos:

- ✓ Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento y productividad del personal vinculado a la Entidad en cuanto a sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.
- ✓ Fortalecer el desarrollo integral de los servidores de la Entidad, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales, que conlleve al óptimo cumplimiento del direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Entidad.

### 1- Recursos Humanos.

**Cuadro 1. Diagnostico Planta de personal.**

CARGOS	NIVEL	DENOMINACION	TIPO DE CARGO
4	Directivo	1 Contralor 1 Auditor Fiscal 1 Jefe Administrativa 1 Jefe Jurídica	Periodo – Contralor Y los otros de libre nombramiento y remoción
1	Asesor	Asesor Control Interno	Libre nombramiento y remoción

	<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA</b> <b>-NIT 800.107.701-8</b>		CÓDIGO:	RG-DE-02
			VERSIÓN:	01
	PROCESO	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	FECHA:	30-09-2015
FORMATO	PLAN ESTRATÉGICO	PÁGINA 3 DE 9		

8	Profesional Especializado	7 Profesional Especializado y 1 Tesorero General	7 de Carrera Administrativa y el Tesorero de libre nombramiento y remoción
3	Técnicos	2 Técnico Administrativo y 1 operativo	Carrera Administrativa
2	Asistenciales	1 Secretaria Ejecutivo y 1 secretario de auditoría	Carrera Administrativa

El total recurso humano de la Contraloría es de 18 funcionarios: 1 nominados, 1 Asesor, 3 Directivos Jefes de área, 8 profesionales especializados, 3 Técnicos y 2 Asistenciales. Planta insuficiente para todas las actividades de planeación, estrategias del gobierno nacional, ejecución de planes, cumplimiento de objetivos y funciones encomendadas a desarrollar.

#### 1.1. Alianzas estratégicas

En aras de lograr el cumplimiento de las estrategias, metas, y objetivos planteados en el Plan Estratégico 2016-2019, así como de las directrices nacionales impartidas para las Entidades del Sector Público, La Contraloría Municipal de Tunja ha generado unas estrategias que le permitan aumentar el recurso humano para tales fines, como es el caso de la vinculación en el Programa Estado Joven que permite el apoyo a la gestión por parte de estudiantes de último semestre académico, mediante las prácticas empresariales remuneradas, y el convenio con la academia, para desarrollo de prácticas no remuneradas y Consultorios jurídicos. De igual forma, se tienen contemplado el fortalecimiento con contratistas de apoyo a la gestión de nivel técnico, profesional y especializado.

#### Herramientas complementarias:

- ✓ Manual de Funciones – Acuerdo N°. 025
- ✓ Resolución N°. 185 de 2013.
- ✓ Convenios con la academia.

#### 1.2. Determinación de vacantes definitivas existentes.

Actualmente la Entidad cuenta con dos vacantes definitivas: un profesional especializado de perfil profesional en Ingeniería Civil o Ingeniería de Vías y Transportes y otro profesional especializado con perfil profesional en Derecho con

	<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA</b> <b>-NIT 800.107.701-8</b>		CÓDIGO:	RG-DE-02
			VERSIÓN:	01
	PROCESO	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	FECHA:	30-09-2015
FORMATO	PLAN ESTRATÉGICO		PÁGINA 4 DE 9	

estudios de posgrado en Derecho Administrativo o Contratación Estatal; los dos en el área de Auditoría fiscal.

La forma de previsión del Recurso Humano, para estas vacantes es de acuerdo al trámite de Concurso de Méritos adelantado por la CNSC, para lo cual se han realizado los reportes requeridos en la vigencia inmediatamente anterior y a la fecha ya se recibió comunicación para la estructuración del proceso de selección para las contraloría territoriales dentro de la que se encuentra la Municipal de Tunja, para ser adelantada este año.

A la fecha, dichas vacantes se encuentran provistas mediante nombramiento en provisionalidad y encargo respectivamente.

PLAN ANUAL DE VACANTES 2019			Recursos
Nº. DE VACANTES	NIVEL	ÁREA	
1	Profesional Especializado Ingeniero	- Auditoría Fiscal	\$3.500.000
1	Profesional Especializado Abogado	- Auditoría Fiscal	\$3.500.000
<b>2</b>	<b>TOTAL</b>		<b>\$7.000.000</b>

#### Herramientas complementarias:

- ✓ Reporte a CNSC abril de 2018 - SIMO.

#### 2- Ingreso.

Dentro de los procesos de ingreso podemos encontrar lo relacionado con el Plan de Inducción que se describe a continuación.

##### 2.1. Plan De Inducción Y Reducción.

Para la actual vigencia la Entidad cuenta con Plan de Inducción que será aplicado al personal nuevo que se vincule; teniendo en cuenta que en materia de Reinducción por norma se establece llevarla a cabo cada 2 años y que en esta vigencia corresponde la realización de esta jornada, se contempla su aplicación, para el mes de junio con la del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA</b> <b>-NIT 800.107.701-8</b>		CÓDIGO:	RG-DE-02
			VERSIÓN:	01
PROCESO	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		FECHA:	30-09-2015
FORMATO	PLAN ESTRATÉGICO		PÁGINA 5 DE 9	

En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial y personal cuando amerite.

Recursos Humanos	Recursos Económicos
Funcionarios nuevos Jefe oficina Administrativa Técnico Administrativo	0

Finalmente, el Plan de Inducción que va dirigido a personal nuevo de planta, también es aplicado a los contratistas y pasante que presten sus servicios a la Entidad. Todo el recurso humano, vinculado a la Contraloría, tiene seguimiento en el SIGEP, a través del rol empleados o contratistas, como medida para garantizar que además de la carpeta física allegada a la institución, la persona está inscrita para laboral con Entidades del Estado y posee su información personal, profesional y financiera al alcance de las autoridades competentes. De igual forma, sus antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales son verificados previamente a la vinculación.

#### Herramientas complementarias:

- ✓ Plan de Inducción y Reinducción 2019.
- ✓ Actos Administrativos de nombramiento.
- ✓ Vinculaciones pasantes y contratistas.
- ✓ Reportes de asistencia a inducción.
- ✓ Sistema de Gestión de Calidad.

#### 3- Permanencia.

Este proceso está orientado a potencializar el recurso humano constante en la Entidad, donde se encuentran herramientas de ejecución de planes de bienestar, capacitación, el nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, entre otros que se desarrollaran en la vigencia, así:

##### 3.1. Evaluación del Desempeño Laboral.

- Concertación de compromisos laborales.

	<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA</b> <b>-NIT 800.107.701-8</b>		CÓDIGO:	RG-DE-02
			VERSIÓN:	01
	PROCESO	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	FECHA:	30-09-2015
FORMATO	PLAN ESTRATÉGICO	PÁGINA 6 DE 9		

El término establecido por la CNSC en el Acuerdo 617 de 2018, para la concertación de compromisos son los primeros 15 días hábiles de febrero de cada año, el cual aplicará a partir del primero de febrero de la actual vigencia y es de carácter obligatorio.

Recursos Humanos	Recursos Económicos
Evaluadores- Evaluados	0

➤ Evaluación de desempeño Laboral Anual.

Sistema de calificación, herramienta dada por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del *Acuerdo 617 de 2018*, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, el cual fue adoptado por la Entidad mediante Resolución N°, 001 de enero de 2019 y será a través del aplicativo SEDEL.

Recursos Humanos	Recursos Económicos
Evaluadores- Evaluados	0

➤ Evaluación de desempeño semestral.

Realizada en el mes de agosto de cada año, con corte a 31 de julio.

Recursos Humanos	Recursos Económicos
Evaluadores- Evaluados	0

**Herramientas complementarias:**

- ✓ Acuerdo 617 de 2018.
- ✓ Resolución N°. 0001 de 2018.
- ✓ Aplicativo SEDEL de la CNSC.

3.2. Informe de evaluación de desempeño 2018-2019.

El análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados consolidados de la Evaluación del Desempeño Laboral por el periodo del primero de febrero de 2018 al treinta y uno de enero de 2019 dentro de la Entidad, de acuerdo a lo estipulado en el literal c del numeral 5 del artículo 8 del Acuerdo N°. 565 de 2016, es elaborado por la

	<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA</b> <b>-NIT 800.107.701-8</b>		CÓDIGO:	RG-DE-02
			VERSIÓN:	01
	PROCESO	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	FECHA:	30-09-2015
FORMATO	PLAN ESTRATÉGICO	PÁGINA 7 DE 9		

oficina Administrativa, en base a los archivos elaborados y remitidos por los evaluadores y posteriormente, también es remitido al Nominador para la toma de decisiones.

Recursos Humanos	Recursos Económicos
Contralor Municipal Evaluadores Jefe oficina administrativa	0

3.3. Plan de Bienestar, capacitación y de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la promoción y estimulación al recurso humano.

La contraloría cuenta con Planes que buscan estimular el sentido de pertenencia del recurso humano con la institución, tales como el de Bienestar, Plan de capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, para la adopción de técnicas de bienestar en el puesto de trabajo y prevención de incidentes y accidentes de trabajo.

Recursos Humanos	Recursos Económicos
Funcionarios Contralor Jefe Oficina Administrativa Representante de los Empleados	\$36.630.000

Los recursos apropiados e ilustrados en el cuadro anterior, corresponden a los destinados para la realización de los exámenes médicos, actividad que se encuentra contenida en los Planes de Bienestar y de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a las que desarrollan el Plan Institucional de Capacitación (ver Planes completos anexos a este documento).

3.4. Situaciones Administrativas

Dentro de la Entidad, se manejan todas las situaciones administrativas contempladas en la norma, por tal razón, se adoptó un formato para solicitud de las mismas, el cual está al alcance de todos y por directriz del Contralor, aquellas situaciones de hasta por un día son autorizadas por la Jefe de la Oficina Administrativa y de ahí en adelante por el nominador directamente, salvo en el caso del nivel directivo, que también es directamente con él. Dichas situaciones deben ser solicitadas mínimo un día hábil antes a no ser que se trate de un hecho de fuerza mayor.

	<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA</b> <b>-NIT 800.107.701-8</b>		CÓDIGO:	RG-DE-02
			VERSIÓN:	01
	PROCESO	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	FECHA:	30-09-2015
FORMATO	PLAN ESTRATÉGICO	PÁGINA 8 DE 9		

<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Económicos</b>
Funcionarios Contralor Jefe Oficina Administrativa	0

### 3.5. Pagos salariales, prestacionales y seguridad social.

Dentro de la Oficina Administrativa, se encuentra el Tesorero General, quien es el encargado de realizar las liquidaciones de todos los pagos por tales conceptos, los cuales sufren un reajuste una vez dentro de la vigencia al aplicar el incremento salarial autorizado por el Concejo Municipal para todos los funcionarios.

<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Económicos</b>
Tesorero General Técnico Administrativo Contralor Jefe Oficina Administrativa	\$1.654.094.385

### 3.6. Plan Institucional de Capacitación.

En base al diagnóstico de necesidades que se realiza a través de la aplicación de encuestas a los funcionarios y concertación de temas tanto en la Comisión de personal como en el Contralor y aprobado por el Comité Directivo, la Contraloría presenta un Plan con alcance a los 18 funcionarios de planta. Cuando la capacitación no puede ser dirigida al 100% de los funcionarios, el Contralor, selecciona de acuerdo al perfil, temas a tratar, relación con las funciones desarrolladas, informe de evaluación del desempeño quién asiste, con el compromiso de que toda la temática o programa sea socializado con el sector de interés y compartidas las memorias a toda la planta restante.

<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Económicos</b>
Funcionarios Contralor Jefe Oficina Administrativa	\$ 35.130.000

## 4. Clima Organizacional.

	<b>CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA</b> <b>-NIT 800.107.701-8</b>		CÓDIGO:	RG-DE-02
			VERSIÓN:	01
PROCESO	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		FECHA:	30-09-2015
FORMATO	PLAN ESTRATÉGICO		PÁGINA 9 DE 9	

La medición del clima organizacional, se realizó por última vez en la vigencia 2017, y de acuerdo a las disposiciones normativas se llevará a cabo una nueva medición durante la actividad de reinducción, en el mes de junio.

## 5. Retiro.

### 5.1. Preparación prepensionados.

La Contraloría cuenta con 6 funcionarios prepensionables y por tal razón en la vigencia anterior adelantó jornadas de capacitación y sensibilización orientadas a acompañarlos en el inicio de esta etapa, además de la orientación permanente que les brinda la oficina Administrativa y el comité de convivencia en este tema. A la fecha se mantiene con esta característica los mismos funcionarios sensibilizados.

<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Económicos</b>
Funcionarios prepensionables Contralor Jefe Oficina Administrativa	0

Elaborado por Oficina Administrativa

Aprobado en Comité Directivo del 29-01-2019 – Acta N°. 02.