



**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

El Contralor General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por la Ley 909 del 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005, Decreto 612 de 2018 y demás normas concordantes y pertinentes y

**CONSIDERANDO:**

- ✚ Que de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.
- ✚ Que la Ley 909 de 2004, 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 Recursos Humanos en la Administración Pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.
- ✚ Que de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4 de la ley 87 de 1993 los objetivos y metas, generales y específicas, así como la formulación de los planes operativos de la entidad conforman uno de los elementos del Sistema de Control Interno de la entidad como es el de planeación, a que hace referencia el artículo 10 del decreto 2145 de 1999.
- ✚ Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 2, establece que la función pública se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos para aumentar los niveles de eficacia.
- ✚ Que la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, es una Entidad Pública del orden departamental, que cuenta con una Planta Global de empleos, aprobada por la Ordenanza No. 003 de 206, a quienes se aplican las normas contenidas en la Ley 909 de 2004.
- ✚ Que el Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar y salud ocupacional, gestión del desempeño, situaciones administrativas y nómina, gestión de conocimiento y capacitación, que permita un desarrollo integral de los servidores a nivel de calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad de desempeño laboral.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

✚ Que en consecuencia la Contraloría Auxiliar, tiene como propósito, entre otros, desarrollar 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 de la misión, los objetos y las metas institucionales.

Que en mérito de lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese para la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina el Plan Estratégico del Talento Humano, vigencia 2020. Dicho plan deberá ser publicado en la página web de la Entidad, en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018.

**ARTICULO SEGUNDO:** El plan referido en el artículo primero de este acto administrativo, podrán ser actualizado en aras de garantizar una mejor prestación del servicio hacia los funcionarios. Las modificaciones y adecuaciones que requieran se insertarán directamente y se remitirán para su publicación.

**ARTICULO TERCERO:** La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está bajo la responsabilidad de la Contraloría Auxiliar de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y la evaluación estará a cargo de la oficina de Control Interno.

**ARTICULO CUARTO.** Divúlguese la presente resolución a los servidores públicos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**ARTICULO QUINTO.** Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en San Andrés Islas, a los veintisiete (27) días del mes de diciembre de 2019.

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**



**FRANKLIN GABRIEL AMADOR HAWKINS**  
Contralor General del Departamento

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO  
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**CONTRALORIA GENERAL DEL  
DEPARTAMENTO  
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS,  
PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**PLAN ESTRATEGICO DE  
TALENTO HUMANO, VIGENCIA  
2020**

***San Andrés Islas, Diciembre de 2019***

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**COMITE DIRECTIVO**

**FRANKLIN GABRIEL AMADOR HAWKINS**  
Contralor General del Departamento Archipiélago

**QUINCY ALBERTO BOWIE GORDON**  
Contralor Auxiliar

**LUIS EDUARDO SALAZAR OLIVEROS**  
Jefe Asesor Oficina de Planeación

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**COMITÉ DE PERSONAL**

**REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD**

**EDMUNDO MARTINEZ JESSIE**  
**MCBRIDE A. POMARE COGOLLO**

**REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS**

**PRINCIPALES**

**ANA PATRICIA TAYLOR BENT**  
**ROBERTO C. PEREZ MARMOLEJO**

**SUPLENTES**

**JOSE A. ARCHBOLD HOWARD**  
**DENIS MARIA PAUTT TEHERÁN**

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**TABLA DE CONTENIDO**

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	9
JUSTIFICACION	11
MARCO NORMATIVO	13
METODOLOGÍA	15
ANTECEDENTES	17
1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	19
2. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	39
3. MISION	41
4. VISION	42
5. OBJETIVOS Y METAS DEL PLAN	43
6. PRINCIPIOS	51
7. SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	53
8. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	55
9. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	57
10. COMPONENTES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	79
11. ESTRATEGIAS Y METAS	84
12. FINANCIACIÓN DEL PLAN	86
13. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	87
14. DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO	88
15. POLÍTICA DE MODIFICACIONES	90

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**LISTA DE CUADROS**

	<b>Pág.</b>
Cuadro No. 1 Niveles y Número de Empleados 2019	57
Cuadro No. 2 Proporción Empleos Misionales – Empleos Administrativos y/o de Apoyo 2019	59
Cuadro No. 3 Planta de Cargos 2019	60
Cuadro No. 4 Planta de Cargos 2019 (A 31 de diciembre de 2019)	63
Cuadro No. 5 Distribución Planta por Genero 2019	65

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**LISTA DE GRÁFICOS**

	<b>Pág.</b>
Gráfico No. 1 Planta de Personal por Niveles y Porcentajes	58
Gráfico No. 2 Proporción Empleos Misionales – Empleos Administrativos y/o de Apoyo	59
Gráfico No. 3 Planta de Cargos 2019	61
Gráfico No. 4 Planta de Cargos 2019	62
Gráfico No. 5 Distribución Planta por Género 2019	66
Gráfico No. 6 Organigrama de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	67

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**INTRODUCCIÓN**

El Plan de Estratégico del Talento Humano es establecido, con la finalidad de que trascienda circunstancias coyunturales y se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

Con la expedición de la Ley 909 de 2004, se afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los funcionarios públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

Para el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, se hace necesario realizar planes, programas y proyectos especializados orientados hacia el fortalecimiento y potencialización del bienestar y productividad del talento humano como determinante

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

estratégico de la gestión, alineando los aspectos de carrera administrativa, salud ocupacional, capacitación, bienestar social e incentivos.

Dicha gestión está orientada a la creación de condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal, esto implica que se aborde con responsabilidad los procesos de la entidad y se materialicen en buen desempeño de los funcionarios públicos.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**JUSTIFICACION**

En concordancia al Plan Estratégico Institucional, 2017-2019, de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y atendiendo los procesos y procedimientos de la entidad se hace necesario realizar planes y programas.

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

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN NÚMERO 411 DE 2018**  
**(Diciembre 31 de 2018)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2019 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina cumpla eficaz y eficientemente sus cometidos.

Esto implica que la Entidad aborde con responsabilidad y compromiso los procesos organizacionales, encaminados a la creación de valor a la organización que a posteriormente se materialicen en buen desempeño.

En todas las organizaciones el capital humano es fundamental para el logro de objetivos; las Entidades se diferencian de sus similares es por su recurso humano, a través de identidad y compromiso por parte de sus actores, premisas que se convierten en factores de diferenciación.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**MARCO NORMATIVO**

- ✚ **Constitución Política de Colombia 1991.**
- ✚ **Decreto 1567 de 1998.** Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Artículo 24 permanente.
- ✚ **Ley 789 de 2002.** Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo.
- ✚ **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.
- ✚ **Decreto 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- ✚ **Decreto 4661 de 2005.** Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, artículo 1°.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

- ✚ **Decreto 2539 de 2005.** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley.
- ✚ **Decreto 1443 de 2014:** Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST).
- ✚ **Circular Externa 100-010-2014** de la Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- ✚ **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015,** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compila todas las normas en materia de SST.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*








**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**METODOLOGÍA**

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco 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.
-  Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los funcionarios públicos.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

El modelo que se plantea alcanzar en el proceso de Talento Humano está orientado en configurar una entidad pública efectiva conformada por funcionarios motivados y satisfechos por su labor<sup>1</sup> .

---

<sup>1</sup> Principales elementos provenientes de modelos propuestos para la gestión de personas en el sector público, particularmente la Carta Iberoamericana de la Función Pública, el modelo de gestión de Francisco Longo, el modelo planteado recientemente por el gobierno de Chile, y el modelo de gestión de personas de Gratton.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2019 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**ANTECEDENTES**

En los últimos años el Proceso de Talento Humano ha cobrado mayor relevancia y prioridad en las agendas de las Entidades Públicas. Los cambios en el entorno social, económico, político, tecnológico e institucional afectan el crecimiento, la formalidad y la estabilidad del empleo público en Colombia y, en esa medida, se requiere de una política pública moderna en la materia que responda de manera ágil a las nuevas necesidades del Estado. Es imposible desconocer el impacto tan directo que tiene la labor de los funcionarios públicos en la consecución de los objetivos que persigue el Estado.

De acuerdo con nuestra naturaleza jurídica, la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina está sujeta a la aplicación de los lineamientos establecidos para la administración del empleo público contenidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015 y el

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

Decreto 1083 de 2015, los cuales señalan la obligación de las entidades públicas de diseñar, planear e implementar los sistemas de estímulos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, con el fin de:

- ✚ Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo, bienestar en los funcionarios.
- ✚ Generar en los funcionarios públicos mayor capacidad de aprendizaje.
- ✚ Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y colaboradores.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL  
TALENTO HUMANO**

La Planeación Estratégica del Talento Humano tiene como finalidad básica o razón de ser la adecuación de las personas a la estrategia. El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene por objetivo prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función del desarrollo y crecimiento del mismo personal, respondiendo a diferentes intereses en las que se mezclan elementos técnicos, económicos, y de regulación, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co – contraloria@contraloriasai.gov.co  
Página Web: www.contraloriasai.gov.co

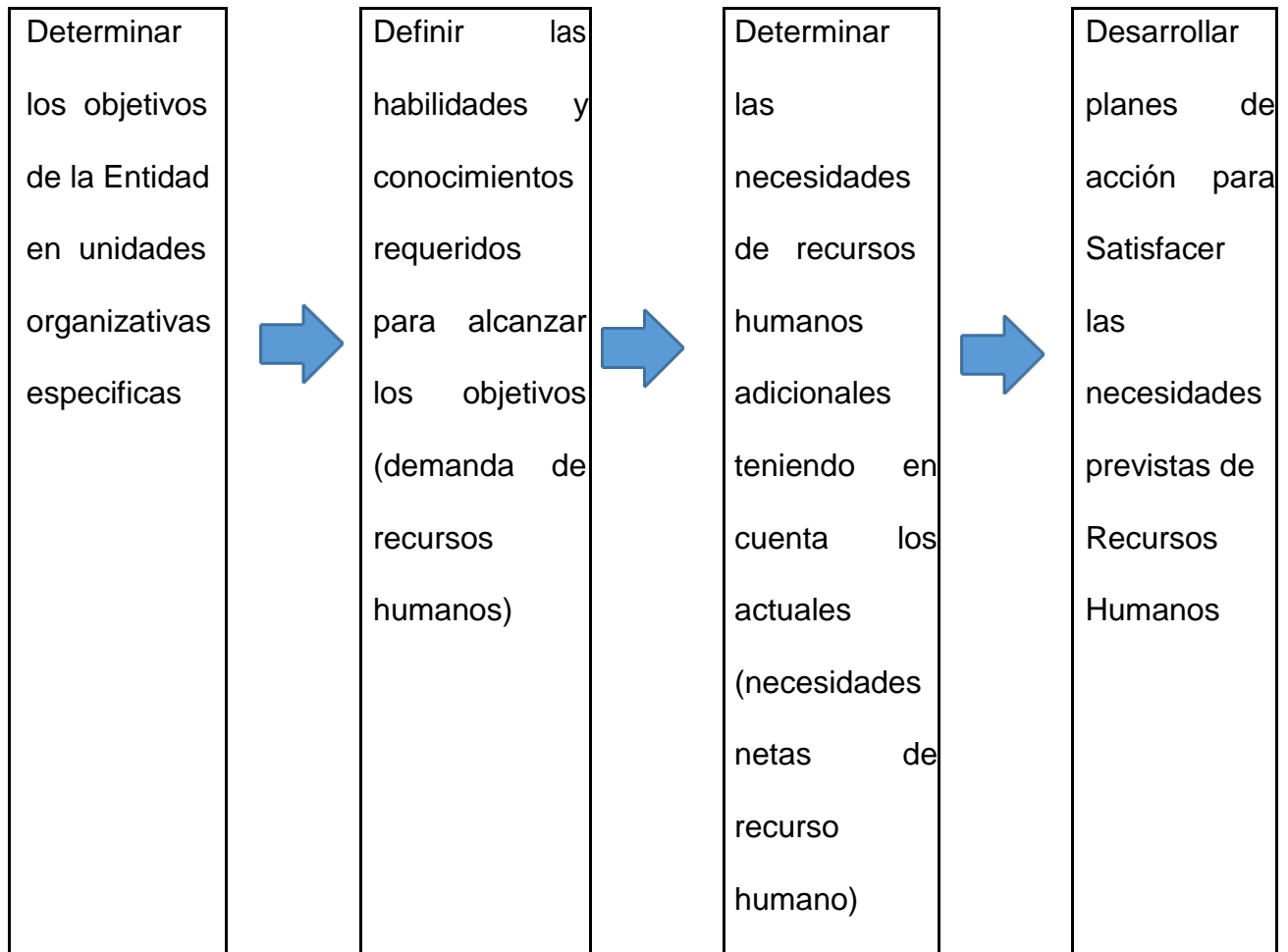




**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:



*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**1.1. GESTIÓN TOTAL DE PERSONAL**

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”.

Una de las responsabilidades que se generan de la Alta Dirección en el manejo del Talento Humano se considera en que *“la tarea principal de un dirigente es dirigir gente en busca de los objetivos organizacionales... 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 (querer actuar) y entrenamiento (poder actuar)...La misión de la gestión de personal es lograr el desarrollo integral de las personas a través de su trabajo y consecuentemente de la productividad laboral”*.

Los procesos de la Gestión Humana se resumen de la siguiente manera:

 **Planeación:** Diseño de programas y previsión de la fuerza laboral.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*









**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

-  **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 las cosas, dentro del desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno MECI, se evidencia que en la entidad se hace necesario establecer y que se cuente con un plan de desarrollo del talento humano el cual esta detallado en los procedimientos, pero que a su vez permita de manera resumida en un documento, tener en cuenta el modelo de Talento Humano más conveniente para la Entidad.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

## 1.2 IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

### 1.2.1. Misión de la Entidad

*“Vigilar la adecuada conservación y buen uso del patrimonio económico, social y ambiental de la comunidad del Archipiélago Insular, liderando la aplicación de técnicas moderadas de Control Integral en cumplimiento de los principios de eficacia, eficiencia, economía y equidad en un entorno de desarrollo sostenible, con efectivos mecanismos de interacción social, cimentados en los valores y principios de transparencia y honestidad”.*

### 1.2.2. Visión de la Entidad

La Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina para el año 2019, será reconocida como una entidad pública que **Salvaguarda el Patrimonio Público como Bien Supremo con un Control Fiscal Decente, Técnico, Efectivo, Legítimo, Moderno, Participativo y Social”.**

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**1.2.3. Slogan**

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”

**1.2.4. Principios**

Los principios éticos del servidor público de la Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, son los establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia y en el Manual del Sistema de Gestión de Calidad adoptado por la entidad:

**1.2.4.1. Igualdad:** La Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina trata en condiciones equitativas y ecuanímes a todas las personas, sin que medie ningún tipo de reparo por raza, sexo, clase social u otra circunstancia, pues es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

**1.2.4.2. Imparcialidad:** Concierna a no segmentar los intereses generales de la Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina por consideraciones personales, manteniendo neutralidad en todos los aspectos inherentes a

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

las labores realizadas, sin dejarse influenciar por prejuicios o intereses que lo lleven a tratar de beneficiar a una de las partes.

**1.2.4.3. Moralidad:** Es la calidad de los actos humanos (buenos o malos, acertados o erróneos) y está determinada por normas positivas que establecen las funciones, obligaciones, deberes y prohibiciones de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**1.2.4.4. Celeridad:** Rapidez y oportunidad con la que se realizan las diversas actuaciones administrativas en la Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**1.2.4.5. Publicidad:** Es la divulgación en los diferentes medios de las actuaciones administrativas de la Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Buena fe: Las actuaciones de la Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina están gobernadas por el principio de buena fe y ella se

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

presume en las actuaciones que los particulares adelanten ante la Entidad.

**1.2.4.6. Eficiencia:** La Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina debe asignar recursos para optimizar los resultados esperados y minimizar costos, dando cumplimiento a los objetivos y metas institucionales.

**1.2.4.7. Participación:** La ciudadanía tiene la capacidad de involucrarse en las decisiones de la Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**1.2.4.8. Responsabilidad:** La Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina es consciente de los deberes y obligaciones que le competen, y de los derechos que esos deberes producen.

**1.2.4.9. Transparencia:** Actuación pública que deja ver claramente la realidad de los hechos. Por lo tanto, la conducta de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, debe ser inequívoca en la

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

búsqueda del cumplimiento de los fines de la entidad y sus actuaciones deben ser claras, sin esconder lo que deber ser conocido.

**1.2.4.10. Contradicción:** Exige que la entidad, sus sujetos y puntos de control puedan tener los mismos derechos de ser escuchados y de practicar pruebas, con la finalidad de que ninguna de las partes se encuentre indefensa frente a la otra.

**1.2.4.11. Economía:** Es la adecuada adquisición y asignación de los recursos humanos, físicos, técnicos y naturales, efectuada por la Contraloría en los diferentes procesos, para maximizar los resultados y satisfacer las necesidades institucionales.

**1.2.4.12. Eficacia:** Los resultados de la Contraloría Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se logran de manera oportuna y guardan relación con los objetivos y metas establecidas.

**1.2.4.13. Equidad:** Es darle a cada cual lo que le corresponde. La equidad busca la promoción de la valoración de las personas sin importar las diferencias culturales, sociales o de género que presenten entre sí.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**1.2.4.14. Valoración de los Costos Ambientales:** Evalúa la gestión y el impacto por el uso, explotación o deterioro de los recursos naturales y del medio ambiente; así como de su protección y conservación.

### **1.2.5. Valores Éticos**

A la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina le acude los siguientes valores éticos, que coadyuvarán en la construcción de un ambiente favorable entre la entidad, sus sujetos y puntos de control y son como a continuación se detallan:

**1.2.5.1. Honestidad:** Los funcionarios de la Contraloría Departamental en su actuar, serán honestos consigo mismo, la entidad, el ejercicio fiscal y los sujetos de control.

**1.2.5.2. Respeto y Tolerancia:** La Contraloría Departamental buscara una armoniosa interacción con la comunidad garantizando una sana convivencia, valorando sus intereses y necesidades sin discriminar ningún factor de la dignidad humana.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**1.2.5.3. Compromiso:** Estamos convencidos de cumplir con los objetivos propuestos con el fin de velar por el efectivo manejo y ejecución de los recursos de nuestro Departamento.

**1.2.5.4. Lealtad:** Somos fieles a la causa y al compromiso que adquirimos en aras de desarrollar una fuerte relación con la comunidad generando un vínculo de confianza y respeto.

**1.2.5.5. Adaptación al Cambio:** Teniendo en cuenta la modernización del estado y las políticas de lucha en contra de la corrupción contamos con un plan de Capacitación para enfrentar situaciones cambiantes e innovadoras, revisando y evaluando los cambios en los procedimientos de nuestras acciones.

**1.2.5.6. Trabajo en Equipo:** Los objetivos, actividades y metas planteados podrán ser materializados con la ayuda de todos los servidores Públicos que hacen parte de la Contraloría Departamental, debido que trabajar en equipo implica compromiso, armonía, responsabilidad, creatividad y voluntad, por tal razón se mantendrá un clima de trabajo agradable donde todos se sientan cómodos, motivados y perseverantes atendiendo cada una de sus recomendaciones y sugerencias.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**1.3. POLÍTICA DE CALIDAD**

“Mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del sistema de gestión de calidad, para ejercer el control fiscal en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina a través de los procesos de Participación Ciudadana, Auditoria, Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva, con miras a satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes: Ciudadanía y Asamblea Departamental.”

**1.4. PROCESOS INSTITUCIONALES**

Los procesos institucionales inherentes a la Contraloría General del Departamento, son los siguientes:

 **Planeación Estratégica**

- Planeación institucional

 **Procesos Misionales**

- Participación ciudadana
- Auditorías
- Administrativo sancionatorio
- Responsabilidad fiscal
- Jurisdicción coactiva

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

 **Procesos de apoyo**

- Talento humano
- Gestión financiera
- Adquisición de bienes y servicios
- Infraestructura
- Gestión documental
- Gestión jurídica

 **Proceso de Evaluación**

- Evaluación, análisis y mejora

## **1.5. Procesos y Procedimientos**

### **1.5.1. Mapa de Procesos**

---

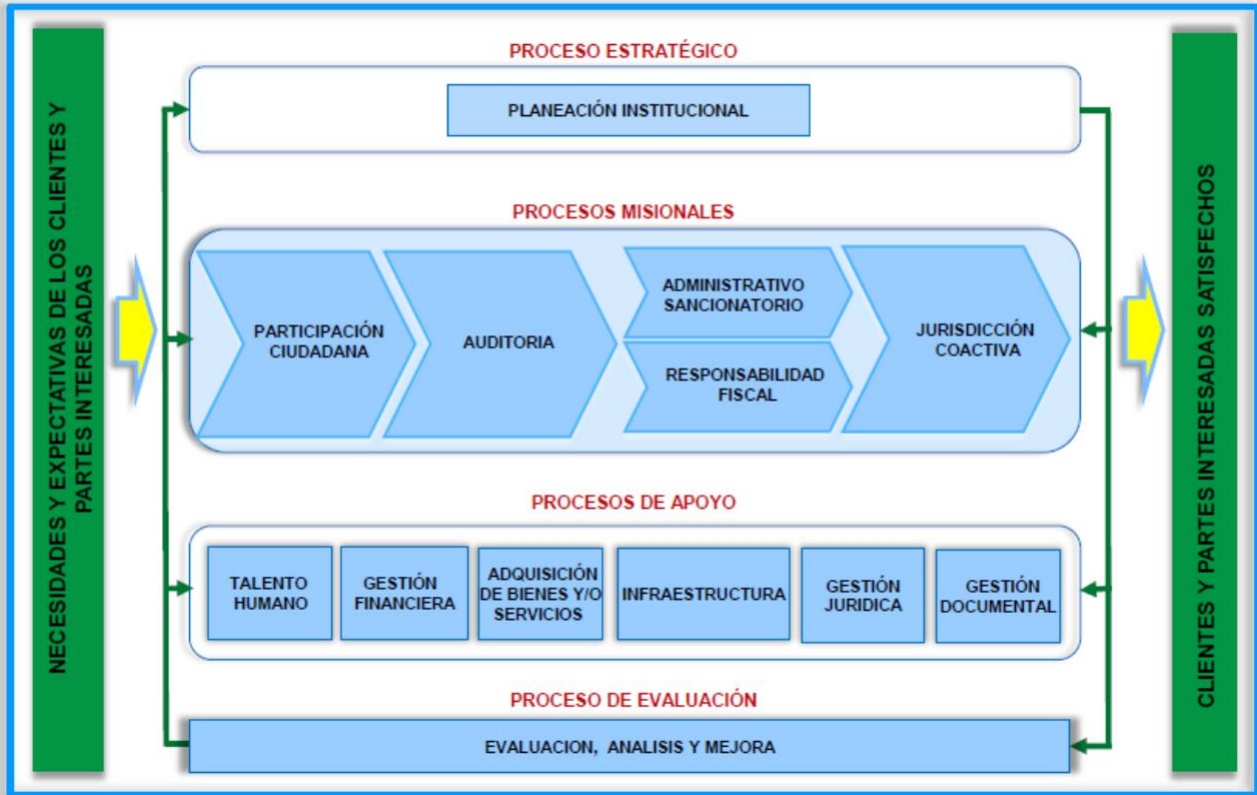
*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*



Fuente: Contraloría Auxiliar

### 1.5.2. Objetivos de Calidad y Estrategias

Para cumplir con la misión y alcanzar la visión fijada para la entidad, el plan fija cinco (5) grandes objetivos de calidad, los cuales se constituyen en los objetivos corporativos para el período 2017- 2019:

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

- ✚ Fortalecer las competencias del talento humano, a través de programas de formación oportunos y adecuados.
- ✚ Identificar y minimizar los riesgos de los procesos.
- ✚ Disponer de la infraestructura adecuada, para ejercer el control fiscal.
- ✚ Proyectar la entidad hacia la comunidad, mediante la utilización de los mecanismos de participación ciudadana.
- ✚ Ejercer un control fiscal oportuno, en busca de mejorar los servicios prestados, por parte de los entes sujetos de control.

### **1.5.3. Mapa Estratégico de la Contraloría**

La Contraloría General establece el siguiente mapa de estratégico, el cual será una representación visual de las estrategias de la Entidad de Control, a fin de conocer la interacción entre la misión, la visión, los objetivos corporativos, los ejes estratégicos, líneas de acción y materializado a través de los planes de acción anuales.

---

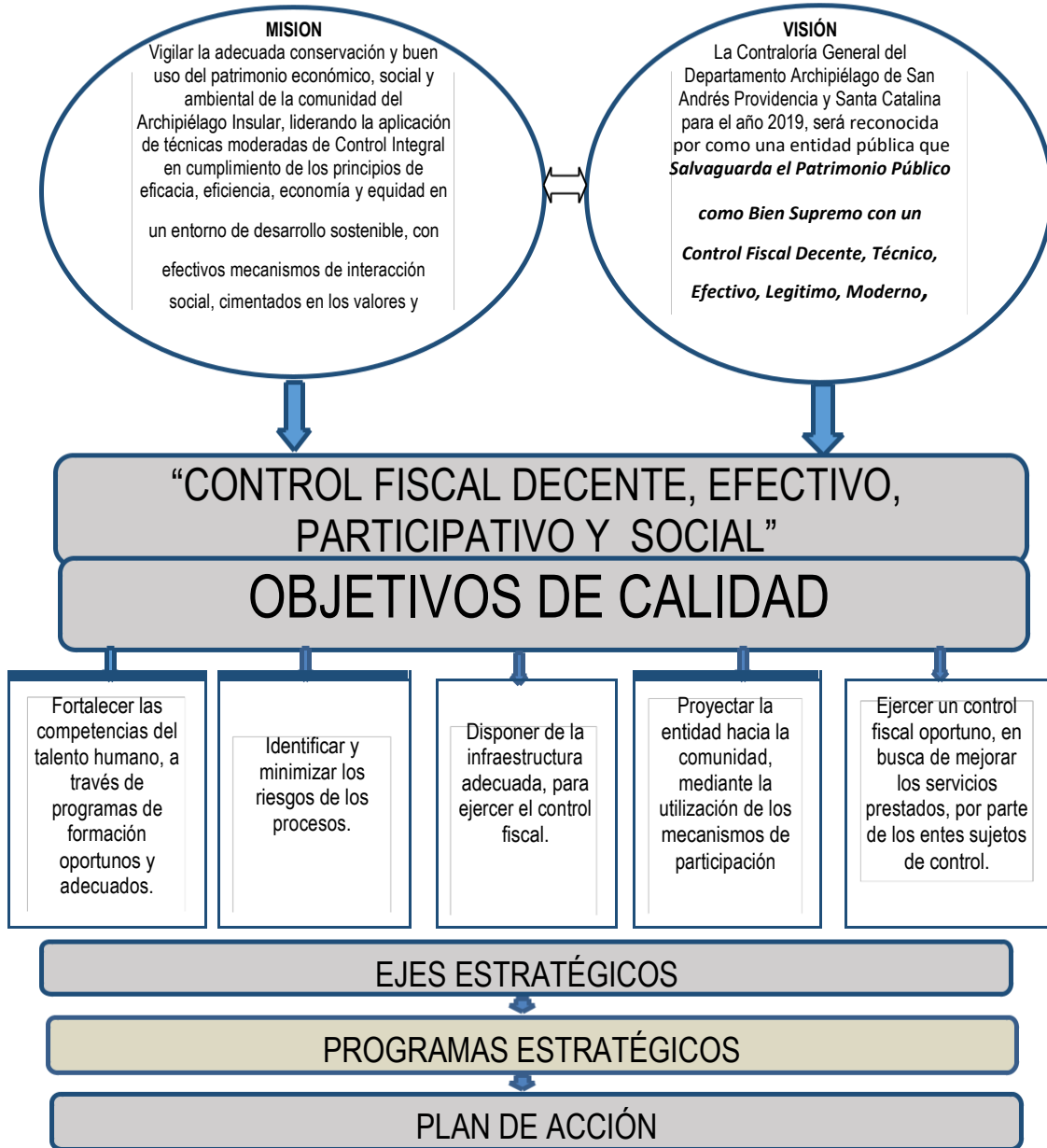
*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*



*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

El Plan Estratégico de la Contraloría General de San Andrés, correlaciona cinco (5) ejes estratégicos, asociados a los objetivos institucionales y del sistema de gestión de calidad: Fortalecimiento a la Gestión Administrativa, Financiera y Jurídica, Modernización Organizacional, Fortalecimiento Institucional, Promover Prácticas de Buen Gobierno en el Control Fiscal y Coordinación del Control Fiscal Micro y los Procesos de Responsabilidad Fiscal.

Para el Plan estratégico de Talento Humano son de importancia los que están asociados con el Talento Humano, cuales son:

**Eje Estratégico I: Fortalecimiento a la Gestión Administrativa, Financiera y Jurídica**

Para desarrollar programas y acciones que fortalecen la Gestión Administrativa, Financiera y Jurídica, éstas se impulsarán a través de cinco (5) procesos de la Contraloría Departamental, que son: el proceso de Planeación Institucional, **Talento Humano**, Gestión Financiera, Adquisición de Bienes y Servicios, y Gestión Documental. Este eje estratégico tiene como finalidad ejecutar responsablemente los recursos humanos, financieros, y físicos con eficiencia y eficacia, mantener y emplear mejoras a instrumentos propios de la institución y procurar la defensa de la Autonomía Regional.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

Cada uno de los procesos que impulsará este eje estratégico tiene establecido un objetivo en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad y para el tema que nos ocupa el **Proceso de Talento Humano**: desarrollar una gestión integral del talento humano de acuerdo con las necesidades técnicas y administrativas de la entidad.

En igual sentido y para el **Proceso de Talento Humano** el **Eje Estratégico II, Modernización Organizacional** tiene como finalidad “la consolidación y fortalecimiento de los procesos, buscando modelos organizaciones más eficiente y funcionales que conlleva a una mejor capacidad operativa con calidad y logren cumplir las metas misionales de la Contraloría General del Departamento”. Para desarrollar programas y acciones que nos lleva a una modernización organizacional y así cogerle el paso al siglo XXI, el Plan Estratégico de la Contraloría contará con (2) procesos con responsabilidad directa: los procesos de **Talento Humano** y Planeación Institucional.

## **1.6. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS: ESTRATEGIAS PARA EL TALENTO HUMANO**

### **1.6.1. Proceso de Apoyo: Talento Humano**

#### **1.6.1.1. Objetivo del Proceso**

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co – contraloria@contraloriasai.gov.co  
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

<b>PROCESO DE APOYO</b>	<b>OBJETIVO</b>
<b>Talento Humano</b>	Desarrollar una Gestión Integral del Talento Humano de acuerdo con las necesidades técnicas y administrativas de la entidad

**1.6.1.2. Definición de la Misión y Visión del Área de Talento Humano**

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los ejes, procesos y programas estratégicos definidos por la Entidad para la gestión de talento humano con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo del mismo.

Se tuvo en cuenta las siguientes preguntas para efectuar el análisis:

**a. Misión de Gestión del Talento Humano:** La Contraloría Auxiliar en el desarrollo de las actividades que hacen parte del proceso de Talento Humano, lo administrará 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.

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**b. Visión Gestión del Talento Humano:** El proceso de Talento Humano será reconocido 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.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgsai@telecom.com.co](mailto:cgsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**2. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**2.1. MATRIZ FODA**

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Código de ética</li> <li>✓ Cronogramas de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y estímulos.</li> <li>✓ Manual de Procesos y Procedimientos.</li> <li>✓ Indicadores de Calidad</li> <li>✓ Plan de Mejoramiento Institucional</li> <li>✓ Canales de Información internos.</li> <li>✓ Software de Nómina Efectivo</li> <li>✓ Cartilla de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>✓ Cultura del Autocontrol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de compromiso y sentido de pertenencia con los procedimientos de control.</li> <li>✓ Desaprovechamiento de talento Humano, falta de disposición de los funcionarios.</li> <li>✓ Falta de apropiación de las diferentes herramientas, políticas, manuales, indicadores y controles.</li> <li>✓ Falta identificar e intervenir la cultura organizacional.</li> <li>✓ El manual de funciones no se ajusta a las necesidades de la Entidad.</li> <li>✓ Falta de recurso humano.</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitaciones ofrecidas por otras entidades</li> <li>✓ Vinculación de personal de carrera administrativa, Artículo 3 de la Ley 909 de 2004</li> <li>✓ Toma de decisiones oportuna.</li> <li>✓ Calidad de vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recorte presupuestal.</li> <li>✓ Constantes cambios de normatividad.</li> <li>✓ Incumplimiento de compromisos.</li> </ul>

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

Partiendo del FODA se encuentran unas necesidades puntuales que se deben afrontar:

1. Realización del seguimiento y verificación de las normas de desarrollo del Talento Humano.
2. Aplicación de los indicadores.
3. Actualización permanente a los procedimientos e instructivo de administración de Talento Humano.
4. Construcción de los planes de Bienestar social y Capacitación.
5. Sensibilizar a todos los funcionarios sobre la importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo.
7. Revisión y ajustes de Manual de Funciones.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**3. MISION**

Administrar el Talento Humano brindando el mayor bienestar a sus funcionarios en aras de garantizar el cumplimiento de los objetivos, trazados por la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgsai@telecom.com.co](mailto:cgsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**4. VISIÓN**

En el 2019, el proceso de Talento Humano de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, tendrá un modelo de gestión eficaz y efectivo fundamentado en estándares de calidad que forme servidores públicos líderes, transparentes, competentes mediante el desarrollo integral para el cumplimiento de los objetivos.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

## **5. OBJETIVOS Y METAS DEL PLAN**

### **5.1. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN**

El Plan Institucional de Formación y Capacitación se formula con fundamento en las necesidades presentadas por los funcionarios, dependencias de la entidad, evaluaciones de control interno, de calidad y recomendaciones efectuadas por los diferentes entes de control tanto interno como externos.

La evaluación del resultado y del impacto de la Capacitación se realizará de acuerdo con la reglamentación señalada y vigente.

Todo empleado que ingresa a la entidad recibe inducción dentro del primer mes que inicia su relación laboral.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

Cada dos años se realiza reinducción a todos los funcionarios de la entidad, o cada que se presente un cambio trascendental y deba ser comunicado a todo el personal.

## **5.2. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN**

La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus 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 (Ley 909 de 2004 art. 36).

✚ Incrementar la capacidad intelectual y comportamental en los empleados de la Contraloría General del Departamento Archipiélago, para un mejor desempeño de sus funciones y de su desarrollo personal integral, a través de la capacitación específica y corporativa.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co – contraloria@contraloriasai.gov.co  
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

✚ Desarrollar las competencias de los empleados e impactar en los resultados de la labor fiscalizadora, para contribuir con el cumplimiento de la misión institucional y de apoyo administrativo, mediante la apropiación de conocimientos y tecnología.

### **5.2.1. Específicos**

✚ Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus funcionarios y los de las entidades auditadas.

✚ Contribuir al desarrollo de las competencias comunes, comportamentales y funcionales adoptadas por la entidad.

✚ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.

✚ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la contraloría y de sus respectivas áreas.

✚ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

✚ Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

### **5.3. POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST**

La Contraloría General del Departamento Archipiélago se compromete con el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a las obligaciones legales vigentes e implementando acciones que intervengan los factores de riesgos y el control de las condiciones de trabajo existentes, para minimizar las consecuencias que pueden presentarse en la salud y el bienestar de los funcionarios, contratistas y usuarios.

Todos los funcionarios y directivos deben asumir la responsabilidad de promover un ambiente sano y seguro, haciendo partícipes a todas las partes interesadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de sus objetivos, la Alta Dirección permanentemente orientará sus esfuerzos y destinará los recursos físicos, económicos y

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los funcionarios y la competitividad y buena imagen organizacional.

### **5.3.1. Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

- ✚ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- ✚ Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Entidad.
- ✚ Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

### **5.3.2. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**

- ✚ Dar cumplimiento a la normatividad nacional legal vigente en materia de SST.
- ✚ Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*








**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

-  Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
-  Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas.
-  Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.

## **5.4. Bienestar social**

### **5.4.1. Política**

El Plan de Bienestar Social es elaborado con fundamento en los lineamientos del gobierno nacional, y de acuerdo con las necesidades y requerimientos efectuados por los funcionarios.

La evaluación de actividades de Bienestar Social se aplica al culminar la realización de cada actividad.

La medición del impacto de los programas de Bienestar Social se realizará por el Comité de Gestión Ética y Motivación, de acuerdo con la reglamentación vigente.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**5.4.2. Objetivos de Bienestar Social**

- ✚ Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Ley 909 de 2004, art. 36).
- ✚ Mejorar el desarrollo integral de los funcionarios, su nivel de vida y el de su familia, al igual que contribuir a elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, el clima organizacional y la identificación del funcionario con el servicio que presta en la entidad.

**5.4.2.1. Objetivos específicos**

- ✚ Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que apunten al desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ✚ Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

- ✚ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✚ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**6. PRINCIPIOS**

El presente “**Plan de Estratégico del Talento Humano de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina**” se basa en cuatro (4) principios fundamentales:

1. El talento humano de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, es un activo valioso de la organización y su gerencia efectiva es clave de éxito.
2. La cultura y los valores organizacionales, el clima y la conducta gerencial influyen decisivamente en el logro de la excelencia.
3. En la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se trabaja en equipo.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 411 DE 2018**  
**(Diciembre 31 de 2018)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2019 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

4. Todos los miembros de la entidad participan y trabajan unidos por el logro de un propósito común.

Los funcionarios y contratistas, son personas con un alto sentido de pertenencia y construyen a diario una cultura organizacional común.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgsai@telecom.com.co](mailto:cgsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

## **7. SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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:

### **7.1. PLANIFICACIÓN:**

#### **7.1.1. Organización del trabajo:**

- a. Diseño del Empleo
- b. Planta de Empleo
- c. Manual de Funciones, requisitos y Competencias laborales

#### **7.1.2. Gestión de Empleo:**

- a. Selección
- b. Movilidad
- c. Desvinculación

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**7.1.3. Gestión del Desempeño**

a. Evaluación del Desempeño

**7.1.4. Gestión de la Compensación**

a. Salario

b. Prestaciones Sociales

**7.1.5. Gestión de Desarrollo**

a. Plan Institucional de Capacitación

**7.1.6. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales**

a. Clima Laboral

b. Bienestar Social

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co – contraloria@contraloriasai.gov.co  
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

## **8. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO**

### **8.1 ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO**

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Entidad.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.

De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgd Sai@telecom.com.co – contraloria@contraloriasai.gov.co  
Página Web: www.contraloriasai.gov.co











**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

-  **Plan Institucional de Formación y Capacitación**
-  **Plan Institucional de Bienestar Social**
-  **Plan Institucional de Estímulos e Incentivos**
-  **Plan del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo**
-  **Plan Anual de Vacantes**
-  **Plan de Previsión del Recurso Humano**

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**9. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

**9.1. NUESTRO RECURSO HUMANO: PLANTA DE PERSONAL**

Actualmente en la Entidad la planta de personal está organizada por 25 empleos de conformidad con la Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006 y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales 2015, ajustado por la Resolución No. 208 de junio 2 de 2015, así:

**Cuadro No. 1: Niveles y Número de Empleados 2019**

<b>NIVEL JERARQUICO</b>	<b>NUMERO DE EMPLADOS</b>
Nivel Directivo	3
Nivel Asesor	3
Nivel Profesional	10
Nivel Técnico	2
Nivel Asistencial	7
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

**Fuente: Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales 2015, ajustado por la Resolución No. 208 de Junio 2 de 2015, Contraloría General Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina**

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



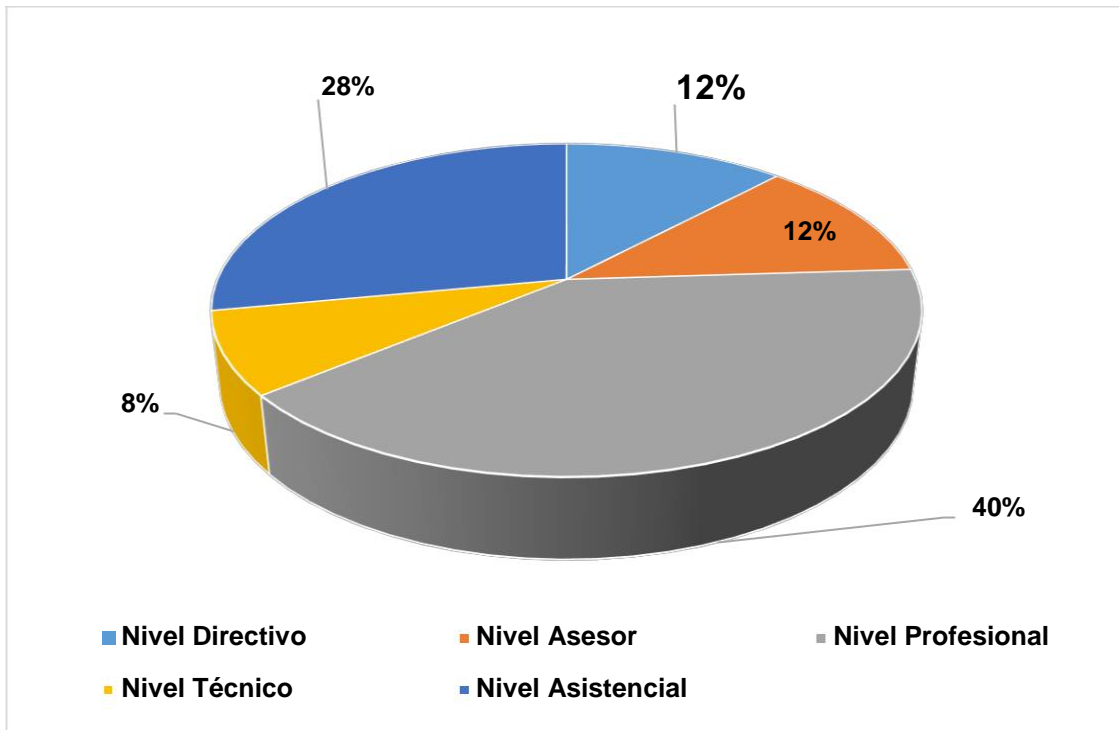


**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

De los 25 empleados que conforman la planta global de la Contraloría General del Departamento Archipiélago, el 40% corresponden al nivel profesional, el 28% al nivel asistencial, el 12% al nivel directivo y asesor, respectivamente. El nivel técnico cuenta con el menor número de empleados con tan solo un 8%.

**Grafico No. 1: Planta de Personal por Niveles y Porcentajes**



**7.1.1. Proporción Empleos Misionales – Empleos Administrativos y/o de Apoyo**

Del total de la planta de personal, 25 empleados, 11 empleados, equivalente al 44%,

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

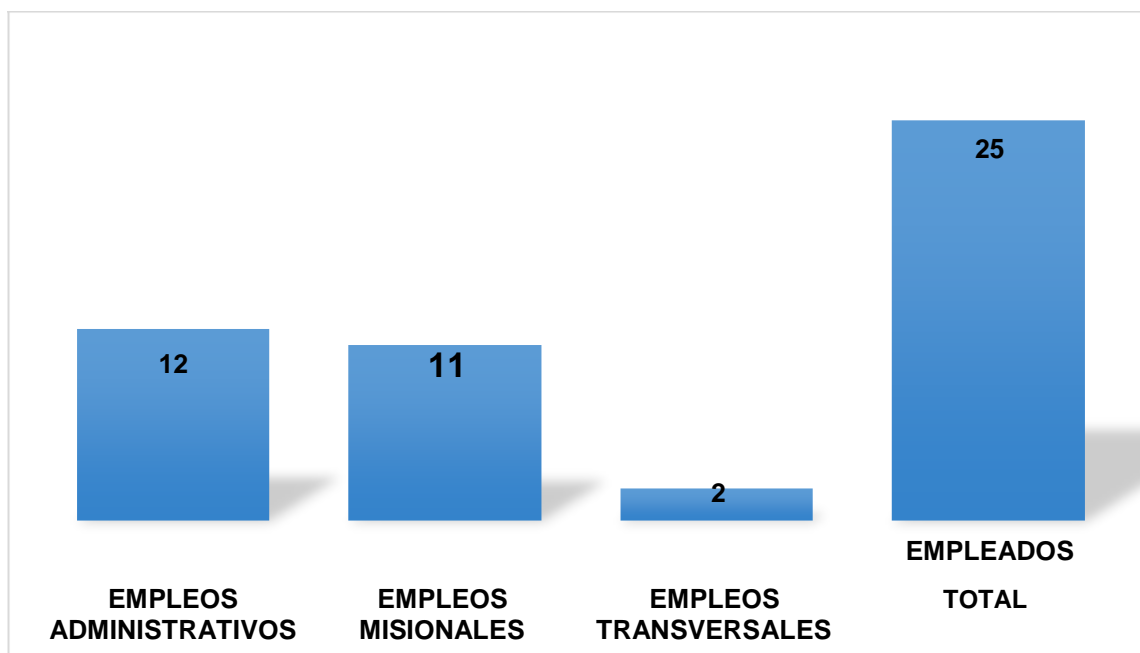
desempeñan funciones Misionales; 12, es decir el 48% realizan funciones Administrativas, y 2 realizan funciones transversales o de apoyo.

**Cuadro No. 2: Proporción Empleos Misionales – Empleos Administrativos y/o de Apoyo 2019**

<b>EMPLEOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>EMPLEOS MISIONALES</b>	<b>EMPLEOS TRANSVERSALES</b>	<b>TOTAL EMPLEADOS</b>
12	11	2	25

Fuente: Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales 2015, ajustado por la Resolución No. 208 de Junio 2 de 2015, Contraloría General Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

**Grafico No. 2: Proporción Empleos Misionales – Empleos Administrativos y/o de Apoyo**



*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

Para el cumplimiento de sus funciones la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina posee una planta global, conformada por 25 cargos (Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006), de los cuales 24 se encuentran provistos y 1 se encuentra vacante.

**Cuadro No. 3: Planta de Cargos 2019**

<b>DENOMINACION DEL EMPLEO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
Contralor	1
Contralor Auxiliar	1
Jefe de Oficina	2
Profesional Especializado	2
Asesor	2
Profesional Universitario	8
Técnico Operativo	2
Secretario Ejecutivo	1
Auxiliar Administrativo	1
Secretario	2
Ayudante	1
Auxiliar de Servicios Generales	1
Conductor	1
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

Fuente: Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006

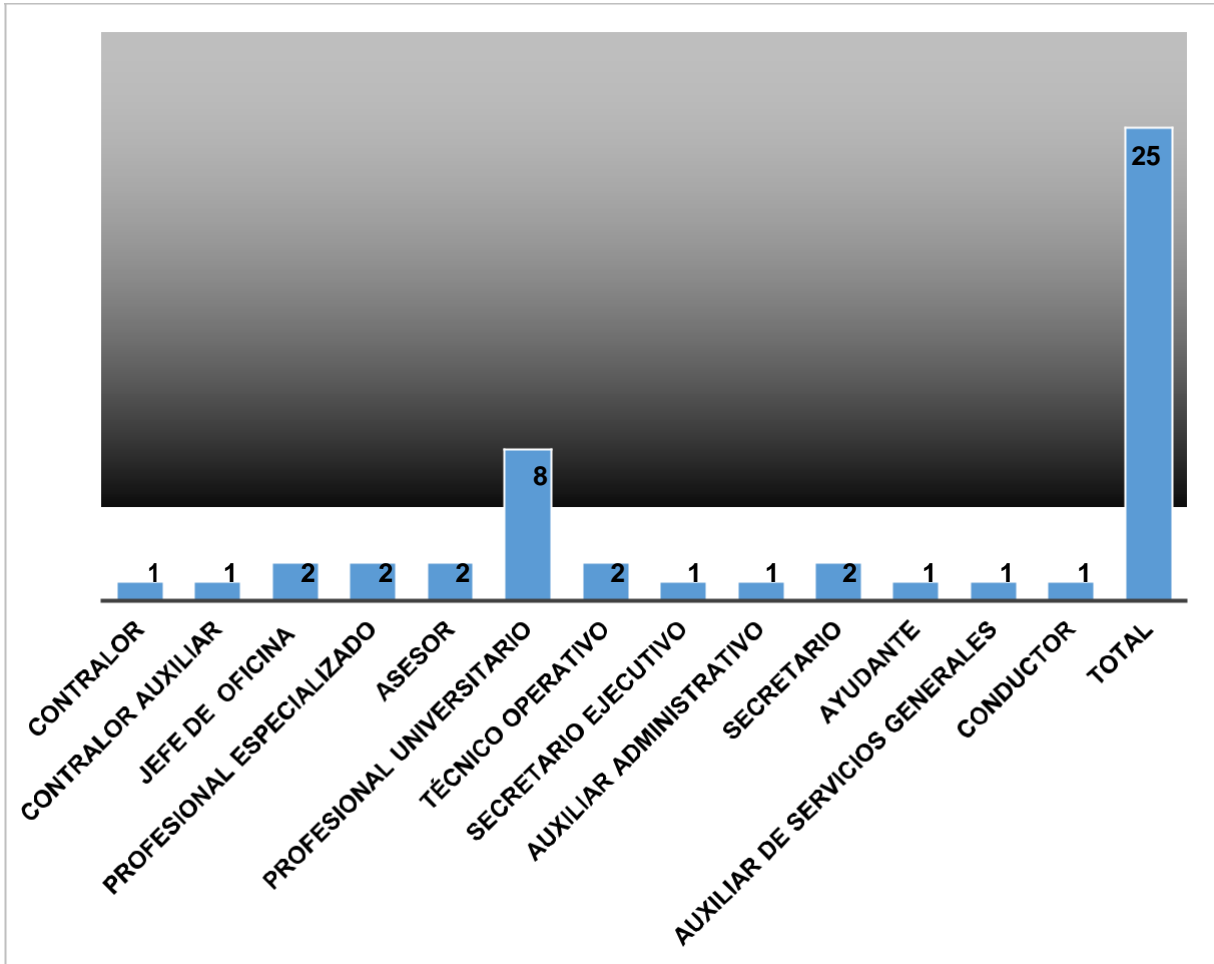
*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**Gráfico No. 3: Planta de Cargos 2019**



*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

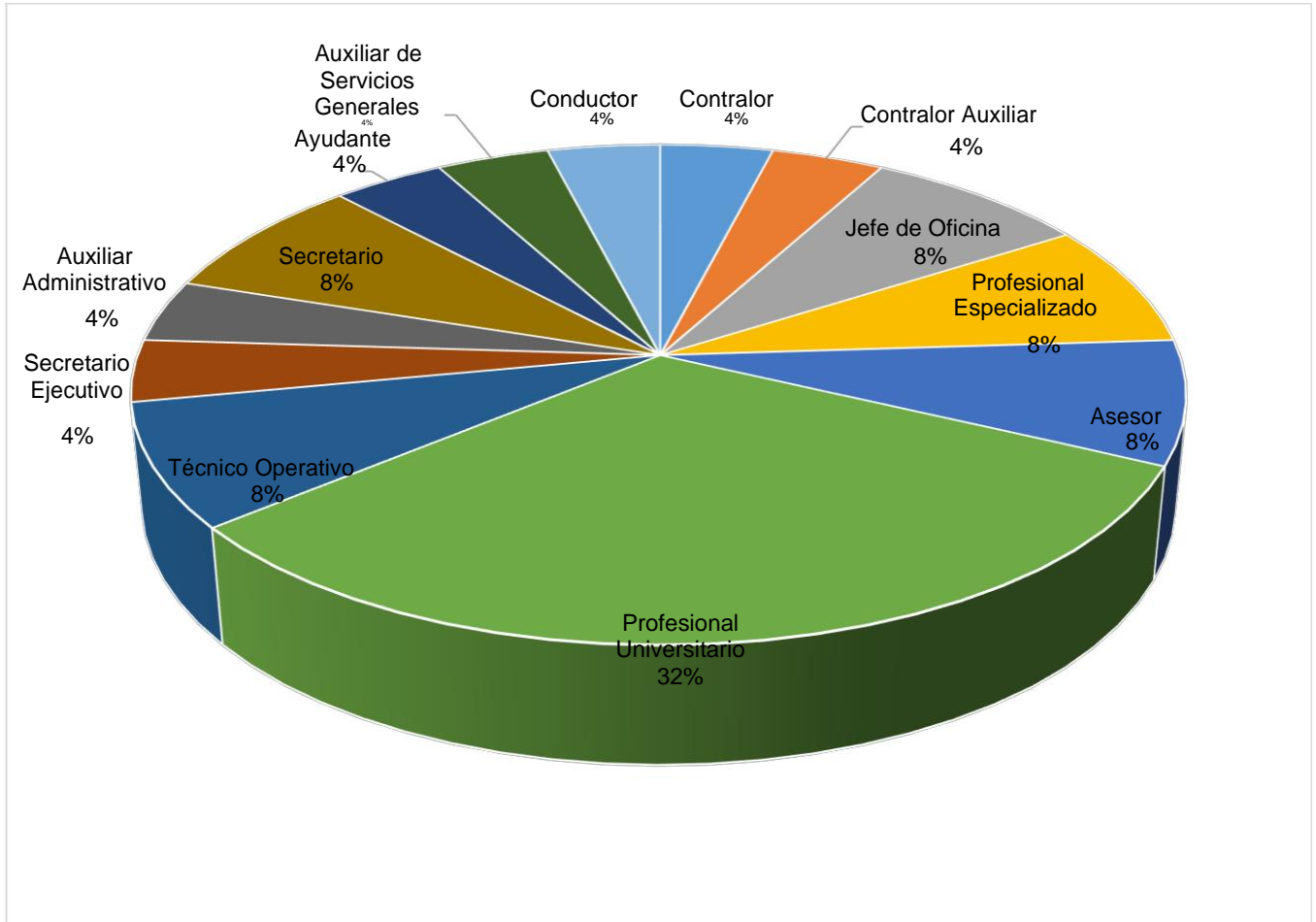




**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**Gráfico No. 4: Planta de Cargos 2019**



En la actualidad la planta de cargos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina está autorizada para 25 Servidores Públicos de los cuales 1 empleo es de periodo fijo, 5 son de libre nombramiento y remoción, 19 cargos son de carrera de los cuales 1 está ocupado en

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

provisionalidad y 1 está en vacancia definitiva.

**Cuadro No. 4A: Planta de Cargos 2019 (A 31 de diciembre de 2019)**

<b>TIPO DE VINCULACION</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	6
CARRERA ADMINISTRATIVA (EN PROPIEDAD)	10
CARRERA ADMINISTRATIVA (EN PROVISIONALIDAD)	8
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

De los 25 funcionarios que ocupan la planta de cargos actual de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, a la fecha de elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano 2020, 1 es de periodo fijo (elección), 6 de libre nombramiento y remoción, 9 se encuentran en carrera administrativa en propiedad y 9 se encuentran ocupando un cargo de carrera administrativa en provisionalidad (de estos, 1 es un funcionario que ostenta derechos de carrera administrativa en un cargo de Técnico Operativo, que se encuentra comisionado en un cargo de carrera administrativa de Profesional).

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***



**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO  
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**Cuadro No. 4B: Planta de Cargos 2019 (A 31 de diciembre de 2019)**

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Nombre de Empleado	Dependencia	Nivel	Código	Grado	No. de Cargos por Tipo de Vinculación					Observaciones	
							Elección Período Fijo	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa				
									Propiedad	Provisionalidad	Vacante		
1	Contralor General	Franklin Gabriel Amador Hawkins	Despacho del Contralor	Directivo	010	07	1						
2	Contralor Auxiliar	Quincy Bowie Gordon	Despacho del Contralor	Directivo	035	05		1					
3	Secretaría Ejecutiva	Lilian Davis Robinson	Despacho del Contralor	Asistencial	425	08			1				
4	Conductor	Francisco Hudgson Howard	Despacho del Contralor	Asistencial	480	03			1				
5	Asesor Grupo de Reacción Inmediata	McBride Pomare Cogollo	Grupo Auditor de Reacción Inmediata	Asesor	115	01		1				Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa del Nivel Profesional, según CNSC. En este momento está comisionado en un cargo de libre nombramiento y remoción.	
6	Asesor Grupo de Reacción Inmediata	Norman Ballestas Pedroza	Grupo Auditor de Reacción Inmediata	Asesor	115	01		1				Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa del Nivel Profesional, según CNSC. En este momento está comisionado en un cargo de libre nombramiento y remoción.	
7	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Luis Eduardo Salazar Oliveros	Oficina Asesora de Planeación	Asesor	115	03		1					
8	Jefe Oficina Asesora de Control Interno	Solymar Pomare Gordon	Oficina de Control Interno	Asesor	006	03		1					
9	Profesional Especializado	Starlin Grenard Bent	Responsabilidad Fiscal	Profesional	222	09				1		Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa del Nivel Profesional, según CNSC.	
10	Profesional Especializado	Hamilton Britton Bowie	Auditorías y Participación Ciudadana	Profesional	222	07				1		Servidor Público ostenta derechos de carrera administrativa y se encuentra comisionado en otro cargo carrera administrativa del Nivel Profesional, según CNSC.	
11	Profesional Universitario	Neila Jay Pomare	Despacho del Contralor Auxiliar	Profesional	219	03		1					
12	Profesional Universitario	Edmundo Martinez Jessie	Despacho del Contralor Auxiliar	Profesional	219	03				1		Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa, como Profesional, según CNSC.	
13	Técnico Operativo	Roberto Pérez Marmolejo	Despacho del Contralor Auxiliar	Técnico	314	04			1				
14	Auxiliar Administrativo	Sindy Panche Montaño	Despacho del Contralor Auxiliar	Asistencial	407	07				1		Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa.	
15	Secretario	Denis Pautt Theran	Despacho del Contralor Auxiliar	Asistencial	440	06			1				
16	Ayudante	Luis Pomare Davis	Despacho del Contralor Auxiliar	Asistencial	472	05			1				
17	Auxiliar de Servicios Generales	Alicia Gordon Bent	Despacho del Contralor Auxiliar	Asistencial	470	03			1				
18	Profesional Universitario	Yakelin Manuel Forbes	Oficina Asesora de Planeación	Profesional	219	03			1				
19	Profesional Universitario	Ereona Williams de Reid	Responsabilidad Fiscal	Profesional	219	03			1				
20	Secretario	Henry Pérez Rendón	Responsabilidad Fiscal	Asistencial	440	06				1		Servidor Público ostenta derechos de carrera administrativa y se encuentra comisionado en otro cargo de carrera administrativa del Nivel Asistencial, según CNSC.	
21	Profesional Universitario	Edward Howard Valiente	Auditorías y Participación Ciudadana	Profesional	219	03			1				
22	Profesional Universitario	José Archbold Howard	Auditorías y Participación Ciudadana	Profesional	219	03			1			Servidor público ostenta derechos de carrera administrativa como Técnico Operativo. Se encuentra encargado en cargo de Carrera Administrativa del Nivel Profesional.	
23	Profesional Universitario	Ana Patricia Taylor Bent	Auditorías y Participación Ciudadana	Profesional	219	03				1		Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa, como Profesional, según CNSC.	
24	Profesional Universitario	Jhan Carlos Santiago Vargas	Auditorías y Participación Ciudadana	Profesional	219	03				1		Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa.	
25	Técnico Operativo	Calton Gordon Cramston	Auditorías y Participación Ciudadana	Técnico	314	04				1		Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa.	
<b>SUBTOTAL</b>							<b>1</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>0</b>		
<b>TOTAL</b>									<b>25</b>				

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
 Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
 Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co – contraloria@contraloriasai.gov.co  
 Página Web: www.contraloriasai.gov.co







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

De los 25 funcionarios que ocupan la planta de cargos actual de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, a la fecha de elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano 2020 **16 son del género masculino** y **9 son del género femenino**. Es decir, el 62 % de la población son hombres y el 38 % son mujeres.

**Cuadro No. 5: Distribución Planta por Genero 2019**

<b>GENERO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Masculino	15	62
Femenino	9	38
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

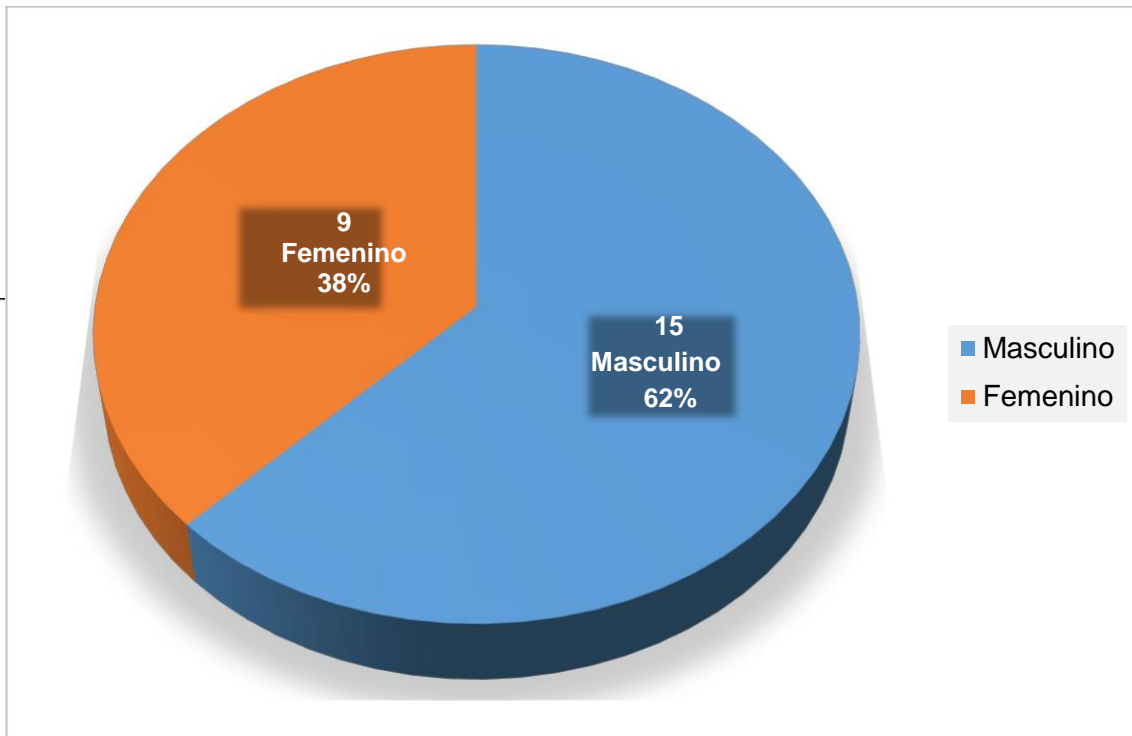
*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**Gráfico No. 5: Distribución Planta por Género**



***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***



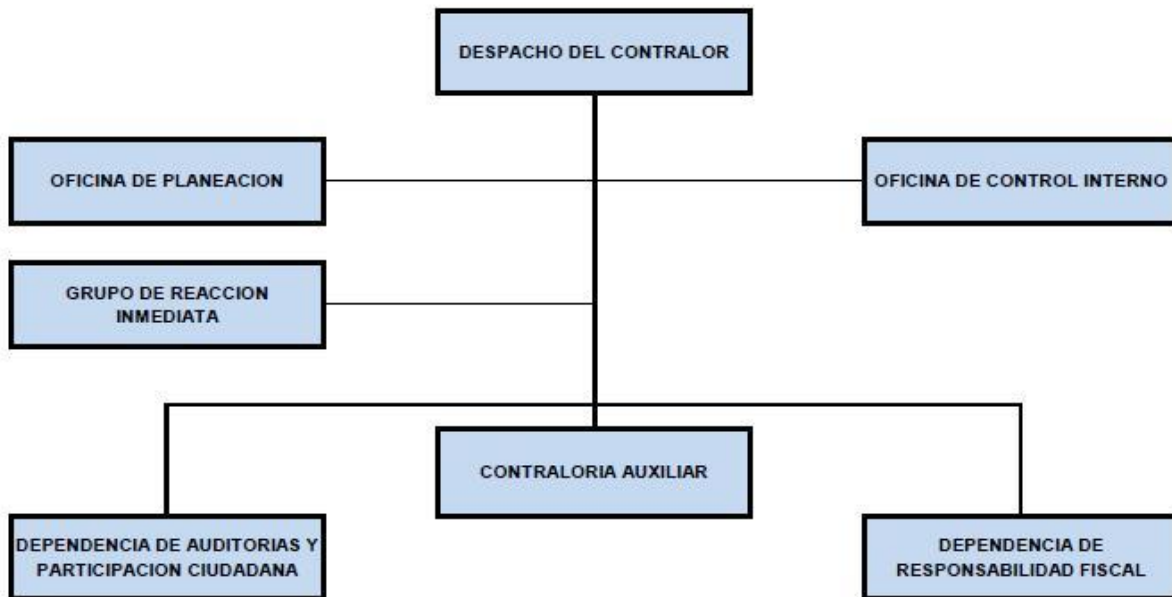


**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

## 9.2. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD

**Grafico No. 6: Organigrama de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina**



Fuente: Contraloría Auxiliar-Administración de Personal

## 9.3. DEPENDENCIAS

### 9.3.1. Perfil de las Dependencias

DEPENDENCIA	FUNCION
Despacho del Contralor	Realizar el direccionamiento de la Contraloría, mediante estrategias de

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

	gerencia moderna y participativa que articulen los procesos de planificación, dirección, coordinación y control, tanto de los procesos administrativos como misionales de la entidad para el ejercicio efectivo del control Fiscal en el departamento Archipiélago
<b><u>Contraloría Auxiliar</u></b>	<u>Apoyar al Direccionamiento de la Contraloría General del Departamento Archipiélago, en especial lo referente a la administración de personal y al apoyo en el control de legalidad</u>
<b>Planeación</b>	Determinar, formular y armonizar los instrumentos programáticos de la entidad basada en los principios de la administración pública para el cumplimiento de la misión Institucional
<b>Control Interno</b>	Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos previstos
<b>Responsabilidad Fiscal y Cobro Coactivo</b>	Tramitar los procesos de responsabilidad Fiscal y sancionatorios fiscales en términos establecidos por las leyes que rigen la materia, determinando la existencia o no de daños al patrimonio público o la violación de disposiciones que den lugar a la aplicación de sanciones, de conformidad con la ley 42 de 1993

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

<b>Auditorías y Participación Ciudadana</b>	Coordinar y ejecutar las políticas, estrategias, programas y proyectos relacionados con el ejercicio de la vigilancia fiscal de manera integral en marco a la revisión y rendición de cuentas y participación ciudadana para evaluar la gestión fiscal de los sujetos de control
---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Para realizar la etapa de análisis del proceso de Talento Humano, se 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 cuadro a continuación:

**Cuadro No. 6: Análisis de la Situación Actual del Recurso Humano 2019**

ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Qué necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Qué tengo?
<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>	<b>Por medio de:</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estructura</li> <li>✓ Planta de personal</li> </ul>	<b>Por medio de:</b> Estructura, Planta de personal, Manual de funciones,	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acto administrativo de Estructura de la Planta Global con 25 Servidores con su</li> </ul>

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

	del empleo con los requisitos de idoneidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Manual de funciones</li> <li>✓ Nomenclatura y clasificación de empleos</li> </ul>	Nomenclatura y clasificación de empleos, Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.	respectivo Manual de Funciones con Nomenclatura y Clasificación de empleos.
<b>Gestión del Empleo</b>	<p>Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la Contraloría.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normas vigentes en materia de Talento Humano.</li> <li>✓ Selección (Mérito)</li> <li>✓ Situaciones Administrativas</li> <li>✓ Preparación pre-pensionados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>✓ Selección (Mérito)</li> <li>✓ Situaciones Administrativas</li> <li>✓ Preparación pre-pensionados</li> </ul>	<p><b>Por medio de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atendiendo Lineamientos respecto al ingreso, permanencia y retiro de personal.</li> <li>✓ Selección de servidores por mérito (aplicación de pruebas meritocráticas).</li> <li>✓ Tramite a solicitudes de situaciones administrativas.</li> <li>✓ Actividades en el Programa de Bienestar Social y Programa de Incentivos y Estímulos</li> <li>✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>✓ Actividades para pre-pensionados por medio del Programa de Bienestar Social y Programa de Incentivos y Estímulos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano. (Ingreso, permanencia y retiro de personal).</li> <li>✓ Selección (Mérito)</li> <li>✓ Situaciones Administrativas</li> <li>✓ Actividades pre-pensionados</li> </ul>
<b>Gestión del Rendimiento</b>	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluación del Desempeño</li> </ul>	<p><b>Se desarrolla así:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>📌 <b>Evaluación del desempeño</b></li> <li>✓ Resolución de evaluación del</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa Vigente</li> <li>✓ Sistema Propio de Evaluación del Desempeño</li> </ul>

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

			<p>desempeño y calificación de servicios.</p> <p>✓ Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado.</p> <p>✓ Formato de evaluación adoptado por la entidad</p>	<p>✓ Lineamientos de la CNSC de Evaluación del desempeño</p> <p>✓ Formatos adoptados para el desarrollo de la evaluación de desempeño</p>
<b>Gestión de la Compensación</b>	<p>Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente.</p>	<p>✓ Compensación salarial y prestacional</p> <p>✓ Reajuste salarial por inflación a nivel nacional</p>	<p><b>Por medio de:</b></p> <p>✓ Acuerdo Salarial establecido por el Concejo Municipal</p> <p>✓ Normatividad sobre nómina, seguridad social y parafiscales.</p> <p>✓ Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional</p> <p>✓ Demás normatividad vigente.</p>	<p>✓ Normatividad Vigente de Nómina y de seguridad social y parafiscales</p>
<b>Gestión del desarrollo</b>	<p>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 de conformidad con la Ley 909 de 2004</p>	<p>✓ Plan Institucional de Capacitación y Formación basado en Proyectos de aprendizaje en equipo</p>	<p><b>Se realiza por medio de:</b></p> <p>✓ Detección de necesidades de Capacitación por área.</p> <p>✓ Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.</p> <p>✓ Convenios</p> <p>✓ Inducción y Reinducción</p>	<p>✓ Plan Institucional de Capacitación y Formación basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en la página WEB.</p>

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

			<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitaciones e invitaciones.</li> <li>✓ Aprobación por parte del Comité directivo institucional de desarrollo administrativo.</li> <li>✓ Publicación</li> </ul>	
<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).	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programa s De bienestar social y Programa de incentivos y estímulos</li> </ul>	<p><b>Se realiza por medio de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Detección de necesidades.</li> <li>✓ Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral, Relaciones Laborales, incentivos).</li> <li>✓ Caja de compensación</li> <li>✓ ARL</li> <li>✓ Presentación para aprobación</li> <li>✓ Publicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programas de Bienestar social y Programa de incentivos y estímulos publicados en la página WEB</li> </ul>

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**Así se definen conceptualmente las líneas concretas de acción de nuestro Plan**

**Estratégico de Talento Humano, las cuales se reflejan así:**

- ✚ **Planeación del empleo:** la planeación se plantea como una serie de herramientas y procesos que faciliten el desarrollo de análisis de los empleos a largo tiempo, la cual implica generar mecanismos que permitan contar con una visión global.

**Estrategia:** contar una fuerza de trabajo que responda a las necesidades de la entidad

- ✚ **Gestión del empleo:** esta categoría reúne las acciones de entrada y permanencia en el ciclo de vida laboral del funcionario.

**Estrategia:** vincular y retener los mejores talentos

- ✚ **Gestión del clima organizacional:** está orientada a mejorar el ambiente de trabajo y su reconocimiento que redunden los niveles de motivación.

**Estrategia:** Una entidad con un clima que facilite el avance de los objetivos y valores

- ✚ **Gestión del desempeño:** está orientado a resultados y el alto desempeño, en ella se reúne acciones de evaluación.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*






**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**Estrategia:** Propiciar requerimientos de capacitación y ejecutarlos para mejorar el desempeño individual y que se refleje en el cumplimiento de los compromisos.

 **Gestión del Desarrollo:** encuentran las acciones clave que permiten estimular, corregir o refinar los rumbos de la gestión pública por medio de procesos de formación y capacitación, trabajo en equipos altamente efectivos y estímulos.

**Estrategia:** Desarrollar las competencias de los funcionarios a través de su labor diaria.

A partir del modelo propuesto se plantea alcanzar una Gestión Humana integradora que posibilite visibilizar y valorar mejor los esfuerzos de gestión, de tal manera que se alineen los objetivos con el Plan Estratégico Institucional 2017-2019.

**Así se define conceptualmente nuestro plan estratégico:**

LINEA PROGRAMATICA	ESTRATEGIA	COMPONENTES
		La provisión de empleos de carrera se debe adelantar por medio de concursos públicos avalados y monitoreados por la CNSC, a solicitud de la entidad que requiere la provisión de esos nuevos empleos, los cuales

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO**  
**ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

<b>PLANEACIÓN DEL EMPLEO</b>	Contar una fuerza de trabajo que responda a las necesidades de la entidad	deben estar contemplados en su planta de personal (CP, arts. 125, 130, 189,217,253,266,305,325; Ley 909, arts. 11, 28, 29-33; Cartilla del DAFP n.º 1, p. 13)
		De acuerdo con el artículo 21 de la Ley 909, se establece la posibilidad de crear plantas de empleo temporal para la realización de proyectos específicos por períodos determinados previamente.
		Definir las competencias que debe tener todo servidor público nacional y territorial son definidas por medio del Decreto 2539 del 2005
<b>GESTION DEL EMPLEO</b>	Vincular y retener los mejores talentos	Selección y vinculación en la entidad
		Movilidad: Por medio de los encargos es posible suplir un empleado que se encuentre en proceso de selección, por un término no superior a seis meses. Así mismo, a través de esta figura se pueden proveer cargos de libre nombramiento y remoción con empleados de carrera por un término no superior a tres meses (Ley 909, art. 24;

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

		Cartilla DAFP n." 1 pp. 45-48)
<p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p>Una entidad con un clima que facilite el avance de los objetivos y valores</p>	<p>Desvinculación: - Los artículos 41-46 de la Ley 909 consagran la mayoría de causales de desvinculación de un empleado de carrera; sin embargo, no se contempla la posibilidad del despido sin justa causa con derecho a indemnización (ver también CP, arto 125; Decreto 1227 del 2005, arto 59 y Cartilla DAFP n." 1, pp, 87-89).</p>
		Relaciones laborales- Decreto 943 de 2014
		<p>Bienestar: Los programas de bienestar están reglamentados por medio del Decreto ley 1567 de 1998 en los artículos 18 al 25 (cada entidad debe generar su programa específico).</p>
		<p>Manejo de la diversidad: Reglamentado a través de la ley de cuotas de participación femenina, con la cual se busca mejorar los niveles de inserción de las mujeres en todos los niveles de la administración pública (Ley 581 del 2000; CP,</p>

*"Control fiscal decente, efectivo, participativo y social"*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

		artículos 13, 40 Y 43; Cartilla DAFP n <sup>a</sup> 23, pp. 43-46).
		Valoración: Los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998 contemplan la realización por parte del gobierno nacional de planes de incentivos no pecuniarios para resaltar y reconocer el desempeño excelente de individuos o grupos de trabajo en las entidades del nivel central y territorial.
<b>GESTIÓN DE DESEMPEÑO</b>	Un marco que propicie un desempeño individual y que se refleje en resultados	Evaluación: En el artículo 37, literal c, y los artículos 38, 39 Y 40 de la Ley 909, se establece la evaluación como un mecanismo para la obtención de estímulos, ascensos y la desvinculación de los empleados.
		Incentivos: Por medio del Decreto 1567 de 1998 se crea el sistema nacional de capacitación y estímulos de las entidades del Estado a nivel nacional y territorial, y por medio del Decreto 4665 del 2007 se realiza una actualización de este (Cartilla DAFP n.º 12 p. 11)
		Compensación: Por medio de la Ley 4 de 1992 se establece el sistema que fija

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

		los salarios e incrementos para las entidades del orden nacional y territorial. Dichos topes salariales se determinan a través de los decretos que expida el gobierno nacional (presidente en conjunto con el Ministerio de Hacienda y el DAFP)
<b>GESTIÓN DEL DESARROLLO</b>	Desarrollar las competencias de los funcionarios a través de su labor diaria	Capacitación: Aprendizaje, formación y capacitación - El artículo 36 de la Ley 909, los artículos 2-12 del Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1227 del 2005, artículos 65-68, establecen la estructura general del sistema general de capacitación y formación para todas las entidades del nivel central y territorial

Con lo anterior el proceso de Talento Humano de la Contraloría General del Departamento Archipiélago proyectará y desarrollará cada uno de los planes de capacitación, bienestar social e incentivo y seguridad y salud en el trabajo, las cuales serán elaborados bajo los criterios normativos vigentes, con la finalidad de mejorar las competencias, bienestar, compromiso y satisfacción de los funcionarios frente a las funciones encomendadas.

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

## **10. COMPONENTES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

Con lo descrito anteriormente la Contraloría Auxiliar a través del proceso de Talento Humano desarrolla las actividades desde cada línea programática, las cuales incluyen la selección, capacitación, bienestar, nómina, clima organizacional y seguridad y salud en el trabajo:

**Selección de personal:** surge en primer lugar por la necesidad de la entidad de contar con un personal idóneo y acorde para realizar las funciones necesarias para llevar a cabo satisfactoriamente su objeto social. Para la selección del personal de los cargos de carrera administrativa, se adelantan a través de la Comisión nacional de Servicio Civil. Respecto al personal de Libre nombramiento y remoción el proceso lo adelanta la entidad, de acuerdo a lo establecido en los procedimientos internos.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co – contraloria@contraloriasai.gov.co  
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

✚ **Capacitación:** La capacitación se entiende como las actividades encaminadas a proporcionarles a los servidores públicos los conocimientos, las herramientas y las destrezas necesarias para realizar su función de forma efectiva.

✚ **Bienestar laboral:** Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad, y aprendizaje del funcionario, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.

✚ Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación de San Andrés-CAJASAI

✚ **Programa de incentivos:** Se orienta a reconocer el desempeño individual del mejor empleado y de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la entidad, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

✚ **Nómina y novedades:** Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente y expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

✚ **Clima Organizacional:** Se proyecta sensibilizar a los funcionarios de la importancia de interactuar en el ambiente laboral, optimizar el factor productivo y equilibrio entre las actividades.

✚ **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Para la vigencia, se estableció un Comité de COPASST, con el fin de dar inicio al Decreto 1072 de 2015, tarea que será ejecutada con el apoyo de la Asesora de la ARL y el Líder del Proceso de Talento Humano.

### **10.1. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO 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.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co – contraloria@contraloriasai.gov.co  
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

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>
1	Actualizar/Elaborar/Formular el Plan estratégico del recurso humano	✓ Auxiliar ✓ Talento Humano Contraloría Líder del Proceso Humano
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Entidad	✓ Auxiliar ✓ Talento Humano Contraloría Líder del Proceso Humano
3	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del SGSST.	✓ Auxiliar ✓ Talento Humano ✓ Responsable del SGSST Contraloría Líder del Proceso Humano
4	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través del PIFC.	✓ Auxiliar ✓ Talento Humano Contraloría Líder del Proceso Humano
5	Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios.	✓ Auxiliar ✓ Talento Humano Contraloría Líder del Proceso Humano
6	Coordinar la Evaluación del Desempeño laboral y calificación de servicios de los funcionarios.	✓ Auxiliar ✓ Talento Humano Contraloría Líder del Proceso Humano

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

7	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, así como los requerimientos que soliciten ex servidores de esta entidad.	✓ Auxiliar Contraloría ✓ Líder del Proceso Talento Humano
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**11. ESTRATEGIAS Y METAS**

Las estrategias definen la intención con que deben encaminarse las acciones que se realizarán para mantener y soportar el logro de los objetivos y hacer realidad los resultados esperados y, por consiguiente, permiten concretar y ejecutar las acciones las cuales se encuentran emanadas en el Plan de Trabajo de Talento humano, las cuales se evaluarán de manera trimestral junto a los indicadores de Desempeño de Talento Humano, Eficiencia de las capacitaciones, Efectividad de las capacitaciones, Porcentaje de Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación, Ficha Técnica de Indicadores de Gestión del SGSST - ausentismo, las cuales se darán a conocer en el Informe gestión.

Con el fin de controlar, cada una de las de los componentes del área de talento humano, la Contraloría cuenta con formatos, las cuales se encuentran publicadas en la intranet, con el fin de tener control en cada etapa.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**Indicador propuesto: Eficacia**

(Número de Actividades de los Planes en el marco del PETH realizadas/Numero de Actividades de los Planes en el marco del PETH programadas)\*100%

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**12. FINANCIACIÓN DEL PLAN**

La financiación del plan táctico de la vigencia 2020 se realiza con cargo al presupuesto de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y San Catalina para la correspondiente vigencia a través de los siguientes rubros de gastos de funcionamiento:

<b>RUBRO PRESUPUESTAL</b>		<b>PRESUPUESTO</b>
<b>CÓDIGO</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	
2.1.1.1.	SERVICIOS PERSONALES DIRECTOS	\$2.239.498.855
2.1.1.3.	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$686.089.861
2.1.2.2.15.1.	CAPACITACIÓN	\$450.000.000
2.1.2.2.15.2.	BIENESTAR SOCIAL	\$350.000.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$3.725.588.716</b>

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

### **13. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO**

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

Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

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

**14.1. PLAN ANUAL DE VACANTES:** El plan queda registrado en la página Web y debe ser actualizado permanentemente por la Contraloría Auxiliar, llevando un control que corresponde al informe de gestión que se rinde trimestralmente.

**14.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO:** El plan queda registrado en la página Web. Con el fin de mantener la planta registrada en el SIGEP, se realizará el seguimiento del SIGEP en [www.sigep.gov.co](http://www.sigep.gov.co). cuyo registro de la información se monitorea, por lo tanto cada vez que ingrese un nuevo funcionario debe alimentar la información. En el mes de marzo se les informa a todos los funcionarios que deben actualizar la información y la declaración de bienes y rentas. Contraloría Auxiliar y Control Interno verifica las actualizaciones y hace el seguimiento correspondiente.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)







**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**14.3. 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, y para dar cumplimiento a las fechas establecidas, la Contraloría Auxiliar establecerá mediante Resolución la planificación a llevar a cabo para cada vigencia. El procedimiento se podrá consultar en resolución.

**14.4. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL:** El plan queda registrado en la página Web. El Plan de Bienestar Social para el año 2020 estará encaminado a desarrollar actividades que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado.

**14.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** El plan queda registrado en la página Web. Al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020 se le realizará seguimiento de manera trimestral, el cual quedará plasmado en el informe de gestión para ser presentado ante el Comité Directivo.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN No. 397 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**14.6. PROGRAMA DE NÓMINA, REGISTRO Y CONTROL:** La elaboración de la nómina de la Contraloría General del Departamento Archipiélago, sigue los parámetros establecidos en las directrices legales vigentes, en especial del Decreto que establece la escala salarial. Así mismo, el sistema de información utilizado para el proceso de nómina es a través del Software/Plataforma ARIESNET, el cual es revisado por el Profesional con funciones de Contador para luego ser presentado a la Contraloría Auxiliar y Contralor General Departamental.

## **15. POLÍTICA DE MODIFICACIONES**

Las metas e indicadores que conforman el plan, serán susceptibles a cambios y ajustes, según modificaciones de las condiciones del entorno interno y externo. Las solicitudes se harán a la Contraloría Auxiliar, de forma anticipada a su ejecución, con la justificación y el visto bueno del superior inmediato, o del Contralor General Departamental, cuando se trate de modificación al Plan Estratégico Institucional respectivo.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

