



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control Fiscal Visible a la Comunidad*

## ESTRUCTURA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO:

### Elementos

1. Introducción

## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas de la Contraloría General del Departamento de Sucre, en el mediano y largo plazo.

De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional. La Gestión de Talento Humano está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

## OBJETIVO GENERAL

Formular un plan estratégico que fortalezca específicamente lo referido a la gestión, desarrollo y evaluación del talento humano de Contraloría General del Departamento de Sucre, en aras de contribuir al mejoramiento de sus

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

---

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sapanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucra@contraloriasucra.gov.co](mailto:contrasucra@contraloriasucra.gov.co) [www.contraloriasucra.gov.co](http://www.contraloriasucra.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCRE

competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, para que las condiciones de ambiente de trabajo y clima organizacional sea el más óptimo.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar la Misión y visión del área de talento humano.
- Formular un plan estratégico para la gestión y desarrollo del talento humano que integre los procesos y subprocesos de la administración de personal.
- Elaborar el plan anual de vacantes.
- Establecer el plan de Acción del área de talento humano
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Departamento.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Departamento.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## *2. Referentes estratégicos orientadores*

## MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano,

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucra@contraloriasucra.gov.co](mailto:contrasucra@contraloriasucra.gov.co) [www.contraloriasucra.gov.co](http://www.contraloriasucra.gov.co)



# CONTRALORÍA

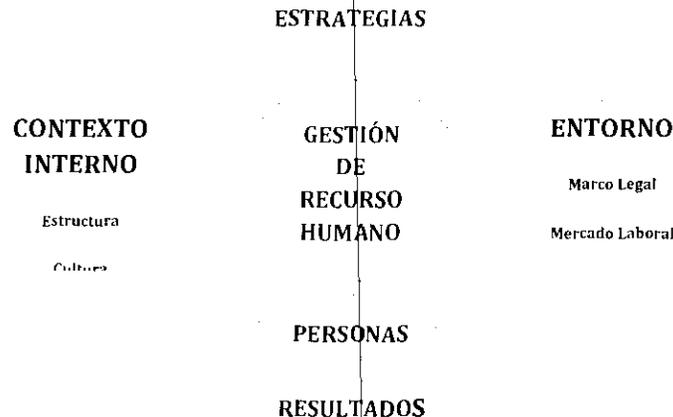
General del Departamento de Sucre

se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:

## MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso 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). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:



### 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 se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Controlando el presente*

## 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 se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

Ilustración 27

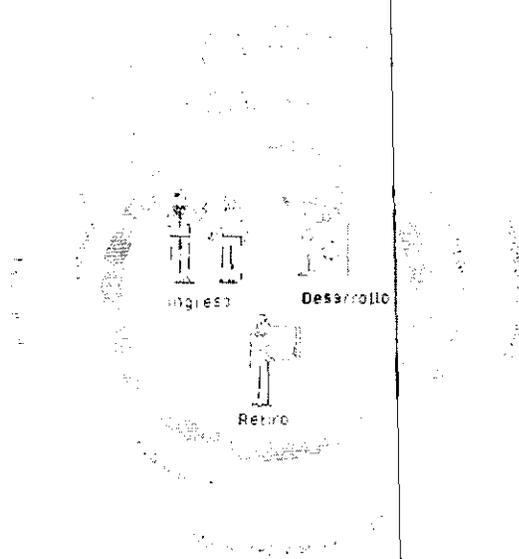


Figura 1

## PLATAFORMA ESTRATÉGICA

### MISION

La Contraloría General del Departamento de Sucre ejerce con efectividad, oportunidad del control y la vigilancia de la gestión fiscal y la gestión ambiental del Departamento de Sucre y de los particulares que administren bienes y recursos públicos, a partir de procedimientos

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucra@contraloriasucra.gov.co](mailto:contrasucra@contraloriasucra.gov.co) [www.contraloriasucra.gov.co](http://www.contraloriasucra.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control fiscal visible a la comunidad*

ágiles y eficientes, soportados en tecnología de punta y talento humano calificado y apoyados en redes de Control social, fortalecidos y capacitados para reducir los niveles de corrupción en el Departamento de Sucre

## VISION

La Contraloría General del Departamento de Sucre, en el año 2019, será reconocida en el nivel territorial y nacional, por realizar el control y la vigilancia fiscal con transparencia, eficiencia y efectividad, con un componente humano ético, comprometido e innovador, que de confianza a la ciudadanía, promocionando el desarrollo de la ética pública y de las mejores prácticas de la gestión pública

## OBJETIVOS ESTRATEGICOS

### OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS

El Plan Estratégico Institucional 2016-2019 "*Control fiscal Visible a la Comunidad*" es un pacto con todos los ciudadanos del Departamento de Sucre, sujetos y puntos de control de la Contraloría Departamental de Sucre, medios de comunicación, otros organismos de control. Es un compromiso con sus expectativas, de tal forma que se aproveche el potencial institucional de la contraloría General del Departamento de Sucre y las competencias de su personal, mediante un gobierno que dicte y ejecute políticas y programas estratégicos que garanticen salvaguardar los recursos públicos y en la implementación de una cultura de gestión orientada a resultados, con el fin de combatir la corrupción; y a la atención integral al ciudadano.

Por lo cual este plan estratégico se basa en cuatro ejes fundamentales así.

### **CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sapanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

## **OBJETIVO INSTITUCIONAL 1. PROMOVER EL CONTROL SOCIAL**

- Propiciar el uso adecuado y oportuno de los mecanismos de participación ciudadana, mediante labores de pedagogía social, divulgación y sensibilización a los ciudadanos que permitan el ejercicio del control social articulado con el control fiscal
- Impulsar la Conformación de veedurías ciudadana
- Fortalecer la Figura del Contralor Estudiantil

## **OBJETIVO INSTITUCIONAL 2. IMPULSAR EL CONTROL FISCAL HACIA LA LUCHA DE LA CORRUPCIÓN**

- Fomentar el compromiso ético de los servidores públicos de la Contraloría General del Departamento de Sucre
- Promover la transparencia y publicidad de la gestión pública
- Fortalecer la imagen institucional

## **OBJETIVO INSTITUCIONAL 3. MODERNIZAR LA GESTION DE LA CGDS**

- Optimizar tecnológicamente a la CGDS
- Propender por el desarrollo integral talento humano de la CGDS
- Fomentar alianzas estratégicas para el mejoramiento de sus procesos
- Liderar implementación y certificación sistema de gestión de calidad
- Mejorar la calidad del proceso de gestión documental
- Propiciar la efectividad del sistema de control interno
- Propender por mejorar los ingresos de la CGDS.
- Propender por el fortalecimiento procesos responsabilidad fiscal verbal
- Impulsar los procesos de Jurisdicción Coactiva

## **OBJETIVO INSTITUCIONAL 4. REALIZAR CONTROL FISCAL OPORTUNO Y CON RESULTADOS**

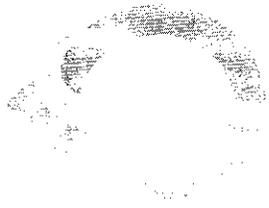
### ***CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD***

---

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

- Fomentar la rendición de cuenta oportuna y en forma electrónica, con el objeto de emitir pronunciamiento en tiempo real
- Mejorar la Calidad del Proceso Auditor,
- Impulsar el ejercicio del control fiscal ambiental
- Realizar control oportuna a la contratación, apoyados en la herramienta SIA OBSERVA y en el grupo de reacción inmediata CGDS
- Impulsar estudios políticas publicas

## VALORES INSTITUCIONALES

Por valores se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

### **CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

---

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucra@contraloriasucra.gov.co](mailto:contrasucra@contraloriasucra.gov.co) [www.contraloriasucra.gov.co](http://www.contraloriasucra.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Controlando el Gasto Público*

En la Contraloría General de Sucre reconocemos y actuamos bajo los siguientes valores éticos:

- **RECTITUD EN EL ACTUAR.** Los empleados de la CGDS deben rechazar cualquier conducta ilícita que ponga en tela de juicio la correcta ejecución de la misión institucional, haciéndose merecedores del respeto dentro y fuera de la entidad
- **OBJETIVIDAD EN LOS PROCESOS.** Implica que los funcionarios de la Contraloría General del Departamento de Sucre deben actuar de manera imparcial, y que la información generada sea medible, comprobable y confiable
- **PROFESIONALISMO.** Aplicar sus conocimientos profesionales para el mejoramiento de los procesos de la entidad y brindar siempre una asesoría basada en su formación.
- **RESPECTO.** Ante cualquier situación que se presente el actuar de los funcionarios de la CGDS, debe basarse en la cordialidad, y en el respeto de las opiniones de los demás
- **RESPONSABILIDAD.** Es la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de nuestras decisiones tomadas libremente. es la obligación de cumplir con el deber asignado, aportando lo mejor de nosotros mismos.
- **TRANSPARENCIA.** El Contralor Departamental, y los servidores públicos de la CGDS, se comprometen a orientar su gestión dentro de los principios de publicidad, legalidad y equidad, a través de la rendición de cuentas oportuna y de cara a la ciudadanía.

### 3. Normatividad asociada

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta Parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES,	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el <b>Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos</b> )	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucra@contraloriasucra.gov.co](mailto:contrasucra@contraloriasucra.gov.co) [www.contraloriasucra.gov.co](http://www.contraloriasucra.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control Fiscal Visible a la Comunidad*

Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
----------------------------------	--	------------------------------------

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación — PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

## CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sapanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucre@contraloriasucre.gov.co](mailto:contrasucre@contraloriasucre.gov.co) [www.contraloriasucre.gov.co](http://www.contraloriasucre.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control Fiscal Visible a la Comunidad*

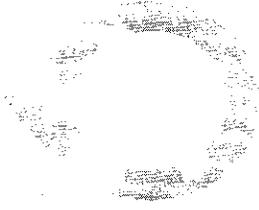
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucra@contraloriasucra.gov.co](mailto:contrasucra@contraloriasucra.gov.co) [www.contraloriasucra.gov.co](http://www.contraloriasucra.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en periodo() de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 per la cual se aprueban Indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humane
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talent() Humana
MIPG	Manual Operativo — Dimension N°1	Talent° Humana
SETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humana	Talent() Humana
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: par la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad de suplementario en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucra@contraloriasucra.gov.co](mailto:contrasucra@contraloriasucra.gov.co) [www.contraloriasucra.gov.co](http://www.contraloriasucra.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
---	--	--

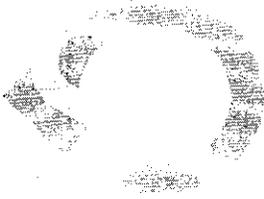
Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normal en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de Julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia). para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los Ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de Función Pública.
Nota: Toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humana		

#### 4. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

Conformar actividades que contribuyan a la obtención asertiva del Plan Estratégico de Talento Humano Implementado, sin omitir las diferentes actividades inseparables al talento humano en cada uno de los diferentes equipos de trabajo.

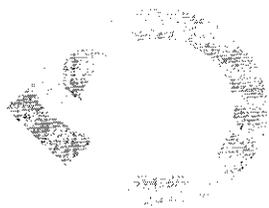
La Contraloría General del departamento de Sucre, la incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y de personal, se basa en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado y estarán sujetas a consulta y previa autorización, cuando haya

#### **CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

lugar de los entes asignados para esta función en el orden Nacional y Territorial. (CNSC, DAFP y Concejo Municipal).

Toda vinculación de personala Contraloría General del Departamento, independientemente de su vínculo jurídico y exceptuando el cargo de elección popular, debe obedecer al desarrollo de un estudio previo donde se determine y especifique la necesidad del personal, el perfil y competencias requeridas, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la entidad con austeridad y eficiencia.

## 5. Planta de personal actual

Que mediante la Ordenanza 080 de 2013, se estableció en 49 cargos la planta de personal de La Contraloría General del Departamento de Sucre, quedando como se describe a continuación:

DEPENDENCIAS		NIVEL				
		Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
1.	DESPACHO DEL CONTRALOR					
1.1	Contralor General.	1				
1.2	Secretaria 440-04					1
1.3	Conductor 480-03					1

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

2.0	<b>DESPACHO SUBCONTRALOR Y CONTROL SOCIAL Y ATENCION A LA PARTICIPACION CIUDADANA</b>						
2.1	Subcontralor	1					
2.2	Secretaria 440-04						1
3.0	<b>OFICINA ASESORA DEL DESPACHO DEL CONTRALOR</b>						
3.1	Asesor 115-03			1			
4.0	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>						
4.1	Jefe Oficina Asesora de Control Interno			1			
5.0	<b>OFICINA ASESORA JURIDICA</b>						
5.1	Jefe Oficina asesora Jurídica			1			
5.2	Profesional Universitario 219-04				1		
6.0	<b>OFICINA ASESORA DE PLANEACION</b>						
6.1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación			1			
7.0	<b>AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA INTEGRAL</b>						
7.1	Profesional universitario 219-07				1		
7.2	Auxiliar de Servicios Generales 470-01						2

## CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucra@contraloriasucra.gov.co](mailto:contrasucra@contraloriasucra.gov.co) [www.contraloriasucra.gov.co](http://www.contraloriasucra.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control Visible a la Comunidad*

7.3	<b>Área tecnologías de la información y telecomunicaciones TICs</b>					
7.3.1	Profesional Universitario ingeniero de sistemas 219-04			1		
7.4	<b>Unidad de Archivo y Correspondencia</b>					
7.4.1	Auxiliar Administrativo 407-03					1
7.4.2	Auxiliar de Servicios Generales 470-01					1
8.0	<b>AREA DE GESTION FINANCIERA INTEGRAL</b>					
8.1	Profesional Universitario 219-07-presupuesto.			1		
8.2	Tesorero 201-07			1		
8.3	Profesional Universitario 219-04-Contador			1		
9.0	<b>AREA OPERATIVA DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCION COACTIVA</b>					
9.1	Profesional Universitario 219-07			1		
9.2	Profesional Universitario 219-02			2		
9.3	Secretaria 440-03					1
10.0	<b>AREA OPERATIVA DE CONTROL</b>					

## CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control Fiscal Visible a la Comunidad*

	<b>FISCAL</b>	<b>Y</b>					
10.1	Profesional Universitario 219-07				1		
10.2	Profesional Universitario 219-06				1		
10.3	Profesional Universitario 219-05				2		
10.4	Profesional Universitario 219-04				5		
10.5	Profesional Universitario 219-02				6		
10.6	Profesional Universitario 219-01				1		
10.7	Técnico Operativo 314-10					1	
10.8	Técnico Operativo 314-02					2	
10.9	Técnico Operativo 314-01					1	
10.10	Auxiliar administrativo 407-03						1
10.11	Secretaria 440-03						1
10.12	<b>AREA OPERATIVA AMBIENTAL</b>						
10.12.1	Técnico Operativo 314-08					1	
10.13	<b>AREA INFRAESTRUCTURA</b>						
10.13.1	Profesional Universitario 219-05				2		
9.13.2	Técnico 314-05					1	
	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

6. Recursos requeridos:

Para la gestión de los recursos humanos se tienen destinado para la vigencia de 2018 la suma de Ciento ochenta y dos millones novecientos dos mil pesos (\$182.902.000) (programa de capacitación, Programa de Bienestar y Concurso de méritos.

7. Sistemas de información  
SIGEP, Apolo.

8. Riesgos.

- Alternar la información de la entidad para auto favorecerse o favorecer a algún tercero en la nómina o pensión.
- Manipulación información recibida en la entidad.
- Documentos y registros manejados sin control.
- Desconocimiento de funciones y procedimientos.
- Perdida de bienes de la entidad.
- No realización evaluación de desempeño.
- Tecnología de punta deficiente.
- No tener asegurado los bienes y recursos de la entidad.
- No capacitación de funcionarios de la entidad.
- Inoperancia en el suministro de recursos para el desarrollo de las actividades de la entidad.

9. Manual de funciones

En la actualidad se cuenta con un Manual de Funciones adoptado mediante **RESOLUCION N°. 334 de 26 JUNIO DE 2015**. Dicho Manual se debe actualizar de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 de la Función Pública.

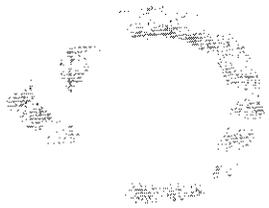
10. Matriz GETH

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Controlando lo que se hace, para hacer lo que se quiere*

En marco del MODELO integrado de Planeación y Gestión, se estableció una Matriz de autodiagnóstico para la dimensión de talento humano, con el fin de identificar las áreas, procesos y programas en los cuales se tienen falencias o no se ha realizado acciones de implementación, el resultado del diagnóstico es el siguiente

## 11. Rutas de Creación de Valor

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

### RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

#### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>		- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>69</b>
<b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>65</b>	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada (trabajo, ocio, familia, estudio)	<b>61</b>
		- Ruta para implementar programas basados en bienestar emocional	<b>61</b>
		- Ruta para mejorar el clima laboral	<b>69</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo que involucre a todos y se respalde con el éxito	<b>71</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>67</b>
<b>Liderando talento</b>	<b>70</b>	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>80</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que suben el estándar	<b>63</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>73</b>
<b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>70</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio al ciudadano	<b>67</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>		- Ruta para generar culturas de trabajo basadas en hacer siempre las cosas bien	<b>71</b>
<b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>70</b>	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>69</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>		- Ruta para implementar las prácticas y procesos de análisis de datos	<b>75</b>
<b>Conociendo el talento</b>	<b>75</b>		

#### CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

De acuerdo con el resultado de autodiagnóstico de Talento humano, se tiene que se debe intervenir la Ruta de la Felicidad prioritariamente, por el nivel de calificación que se obtuvo por tanto será el área a intervenir.

## 12. Necesidades de capacitación

Enmarco del Plan Institucional de Capacitación se identificaron y priorizaron los siguientes temas de capacitación.

No	FECHA	TEMAS	FUNCIONARIO
1	ENERO 2018	Normas Internacionales de contabilidad sector publico NICSP	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
2	FEBRERO 2018	Control fiscal eficiente	MIGUEL ARRAZOLA - JORGE PEREIRA
3	FEBRERO 2018	Transparencia de las entidades publicas	MERLYS RODELO
4	MARZO 2018	Gestión financiera publica	SUMAYA ESTRADA
5	MARZO 2018	Doctrina fiscal y responsabilidad fiscal	MIGUEL ARRAZOLA
6	ABRIL DE 2018	Gestión eficiente	MERCEDES MEZA, JUANCARLOS OLIVERA, ARMANDO PEREZ, JOHANA ARRIETA, LUIS GALVAN - MIGUEL ARRAZOLA
7	MAYO DE 2018	Control social en la construcción de la paz	ANDREA PATERNINA, ANA GLORIA MARTINEZ, MIGUEL ARRAZOLA
8	JULIO DE 2018	Cierre presupuestal	LUIS GUILLERMO NARVAEZ- FABIO SIERRA
9	AGOSTO 2018	Marco normativo aplicable a entidades de gobierno	ARMANDO PEREZ

### **CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

10	NOVIEMBRE DE 2018	Contratación pública y buen gobierno	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
11	FEBRERO DE 2018	SIA OBSERVA	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
12	MARZO DE 2018	REINDUCCION RESPONSABILIDAD FISCAL	FUNCIONARIOS AUDITORES DE LA CGDS
13	MARZO DE 2018	SEMINARIO ACADÉMICO CONTROL FISCAL	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
14	ABRIL DE 2018	MEJORAMIENTO CLIMA LABORAL	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
15	MAYO DE 2018	TALLER FACTORES PSICOSIALES EN EL TRABAJO	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
16	JUNIO DE 2018	TECNICAS Y MANEJO DE ESTRES	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
17	JUNIO DE 2018	TALLER PAUSAS ACTIVAS	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
18	JULIO DE 2018	ACOSO LABORAL	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS

### 13. Necesidades de bienestar

PROGRAMA	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
DEPORTE	Realizar convenios Comfasucre	Programar entre los meses de Julio a Noviembre de 2018. Jornadas deportivas	Área de gestión Administrativa Integral y Comité de Bienestar
CULTURAL	Participar en el desfile en desfiles culturales Sincelejo.	Programado para el último semestre del año 2018.	Área de gestión Administrativa Integral y Comité de Bienestar.

#### **CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucre@contraloriasucre.gov.co](mailto:contrasucre@contraloriasucre.gov.co) [www.contraloriasucre.gov.co](http://www.contraloriasucre.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

RECREATIVA	Desarrollar jornadas recreativas con los funcionarios en los periodos Junio y Diciembre	Programado para el periodo junio y diciembre de 2018	Área de gestión Administrativa Integral y Comité de Bienestar.
	Conmemoración de fechas especiales:	Día de la mujer, cumpleaños de los funcionarios día del amor y la amistad	
EDUCATIVA	Realizar convenios interadministrativos con Universidades	Julio a Diciembre de 2018	Contralor, Área de gestión Administrativa Integral y Comité de Bienestar.

CON EL PROPÓSITO DE DAR ORIENTACIONES ESPECÍFICAS PARA EL DISEÑO Y DESARROLLO DE PROCESOS DE INTERVENCIÓN EN CADA UNO DE ESTOS CONTEXTOS, SE DEFINEN DOS GRANDES ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

<b>ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Clima Organizacional Incentivos Desarrollo de Carrera Estilos de Dirección	Seguridad Social Integral Salud Ocupacional Recreación y Cultura Educación Formal

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucra@contraloriasucra.gov.co](mailto:contrasucra@contraloriasucra.gov.co) [www.contraloriasucra.gov.co](http://www.contraloriasucra.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control Fiscal Visible a la Comunidad*

Desvinculación Laboral Asistida Cultura Organizacional Gerencia del Cambio Solución de Conflictos	
--	--

## 14. Alcance

El presente plan se establece para la vigencia del periodo de gobierno 2018-2019 y comprende a todos los servidores públicos de la planta de personal de la Contraloría General del departamento de Sucre.

## 15. Política de calidad general de la entidad

La Contraloría General del Departamento de Sucre, ejerce control y vigilancia fiscal a los recursos y bienes públicos, basados en los principios de la función pública, con criterios de enfoque hacia nuestros clientes, liderazgo, participación activa de sus funcionarios, mejora continua de nuestros procesos, apoyados en los mecanismos de participación ciudadana; con el fin de generar resultados oportunos y con calidad, generando confianza de la comunidad sucreña

Como orientaciones o políticas de la entidad se adoptan políticas de desarrollo administrativo enmarcadas dentro de los lineamientos dados por el "Departamento Administrativo de la Función Pública", Decreto 3622 de 2005, así:

### **Política de Desarrollo del Talento Humano**

1. Esta política está orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos y a definir parámetros para su ingreso y permanencia; se fundamenta en el mérito y el cumplimiento de los principios de la función administrativa. Los instrumentos que facilitan la aplicación de la política se relacionan así:

- Constitución Política, artículo 125
- Ley 909 del 2004
- Circulares del CNSC
- Acuerdo 55 de 1999
- Decretos 760, 1227 y 2539 de 2005
- Ley 489 de 1998

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control visible a la comunidad*

- Decreto 682 de 2001 y Plan Nacional de Formación y Capacitación
  - Decreto 3622 de 2005
  - Decreto 1567 de 1998, reglamentario ley 443 de 1998
  - Directiva 010 de 2002.
2. Todos los servidores públicos de carrera administrativa, deben ser evaluados por su jefe inmediato o comisión evaluadora que se conforme, de acuerdo con la metodología adoptada por la entidad.
  3. Toda evaluación del desempeño cuya calificación definitiva no llegue al nivel máximo, debe generar un plan de mejoramiento individual, el cual será el insumo principal para el informe final del proceso de evaluación del desempeño, son responsables de esta política tanto el evaluador, como el evaluado.
  4. La Contraloría General del Departamento de Sucre, adelantará como mínimo cada dos años una evaluación del clima, la cultura organizacional y los estilos de dirección y liderazgo aplicados a la entidad, y generará con base a sus resultados acciones de mejoramiento para los mismos, que pueden ir desde programas de capacitación, campañas educativas, seminarios, talleres o programas de sensibilización para toda la entidad.

## MISION Y VISION DEL AREA DE TALENTO HUMANO

### Misión Gestión del Talento Humano

La Misión de la Unidad de Personal consiste en asegurar, en el marco legal y organizacional de la Entidad, una política y unos procesos de gestión del talento humanos eficaces, profesionales, innovadoras para, garantizar el número adecuado de personas competentes, proporcionando así la eficacia de la Institución y el desarrollo sus empleados

## POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### Política General de Desarrollo del Talento Humano

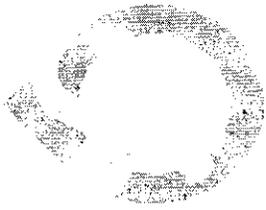
Define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina las políticas y

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

## General del Departamento de Sucre

prácticas de gestión humana a aplicar por la entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos.

Teniendo en cuenta que el talento humano es importante en el desarrollo de la administración de la Contraloría General del Departamento de Sucre, la entidad se compromete a cumplir las siguientes políticas:

- ✓ Generar espacios que integren a las diversas dependencias mejorando la comunicación y coordinación de funciones entre los Servidores Públicos.
- ✓ Los derechos de los Servidores Públicos se protegen con el desarrollo de condiciones justas y equitativas en el ambiente laboral.
- ✓ Buscar el desarrollo integral de los Servidores Públicos brindando condiciones equitativas y transparencia para otorgar beneficios en términos de capacitación promoción y asignación salarial.
- ✓ Todos y cada uno de los servidores públicos se comprometen a velar por la implementación, puesta en marcha, mantenimiento y ajustes al Sistema de Control Interno de la entidad.
- ✓ Los Servidores Públicos Contraloría General del Departamento de Sucre, actúan con responsabilidad e integridad en el cumplimiento de la legislación y las normas, logrando los objetivos trazados para la prestación del servicio a los usuarios, con una adecuada utilización de los recursos humanos, técnicos y financieros.

### **Políticas de Selección**

- ✓ Todo cargo del Manual de Funciones de la entidad, tendrá un diseño específico que será la base para todos los procesos de Gestión Humana.
- ✓ Para el cubrimiento de toda vacante se convocará primero al personal interno de la entidad de acuerdo con las siguientes condiciones: Los servidores que reúnan los requisitos para el ejercicio del empleo; que la última calificación de servicios sea sobresaliente o sea igual o superior al 95% de la escala; que no le haya sido impuesta sanción disciplinaria en el año anterior a la fecha

---

#### **CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control Fiscal Visible a la Comunidad*

de la respectiva convocatoria; haber desempeñado por un tiempo no inferior a un año como empleado de carrera el cargo del cual sea titular.

- ✓ En caso de no cumplirse la política anterior, se realizará convocatoria abierta (externa), podrán participar todas las personas que demuestren poseer los requisitos del empleo.
- ✓ Solo iniciarán labores las personas que cumplan con el lleno de los requisitos legales.

## **Políticas de Inducción**

- ✓ Toda persona que ingrese a laborar a la Contraloría General del Departamento de Sucre, debe pasar por el proceso de inducción establecido por el área de talento humano.
- ✓ La inducción al personal se realizará durante los ocho (15) días posteriores a su vinculación.

## **Políticas de Reinducción.**

- ✓ El programa de reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas.

## **Políticas de Entrenamiento.**

- ✓ Todo nombramiento o novedad que se realice sea por ingreso, traslado, licencias, reubicación debe tener el proceso de entrenamiento.
- ✓ La persona no asumirá la responsabilidad de su cargo mientras no le haya realizado el correspondiente entrenamiento.
- ✓ El proceso de entrenamiento es responsabilidad de cada jefe de área.

### **1.1. Políticas de Capacitación**

- ✓ Toda solicitud de capacitación debe venir avalada por el jefe inmediato para ser estudiada, para la verificación de las necesidades priorizadas en el Plan

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

de Capacitación, el requerimiento del área de trabajo y la aprobación respectiva en el presupuesto.

- ✓ Se dará aprobación a la capacitación una vez se haya analizado y cumpla con los mínimos requisitos, tales como: Estar inscrito en carrera administrativa.
- ✓ Se aceptará la no asistencia a las diferentes capacitaciones que brinde o coordine la Contraloría General del Departamento de Sucre con otras entidades, para el personal de planta sólo por motivos de incapacidad, licencia de maternidad, vacaciones, comisión o por necesidades del área para lo cual debe el jefe inmediato enviar oficio informado la situación o por fuerza mayor y deberá quedar constancia escrita.
- ✓ Toda actividad realizada deberá tener control de asistencia y evaluación de seguimiento.
- ✓ La información que se encuentre en la evaluación del desempeño servirá de insumo para determinar las necesidades de capacitación que tengan los empleados.
- ✓ Tal vez que la entidad apoye presupuestalmente al funcionario para realizar estudios (postgrado, diplomado o especialización), este deberá firmar un compromiso en el cual diga que una vez concluidos los estudios y dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 648 de 2017.

## **Políticas Gestión del Desempeño**

- ✓ El personal evaluador, debe estar capacitado en gestión del desempeño para que permita una buena retroalimentación al interior de la organización y sus empleados.
- ✓ Los objetivos se concertarán de acuerdo a los planes de acción de cada área, al Plan Operativo anual y al plan de Gestión de la entidad y a las responsabilidades y competencias de cada funcionario.

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

---

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

- ✓ El área de Talento Humano, velará porque cada vez que se inicie un nuevo período de calificación de servicios se realice todo el proceso de evaluación del desempeño.
- ✓ Cuando se concerte, modifique, se realice seguimiento en la mitad del periodo o se evalúe, se deben firmar los respectivos formularios señalando la fecha de estos actos.
- ✓ Los objetivos pueden ser ajustados respecto a la descripción, al peso porcentual o a las limitaciones humanas, técnicas o administrativas que impidan el alcance de lo esperado.
- ✓ El seguimiento es cualitativo, y es de vital importancia para la retroalimentación y la comunicación entre el evaluador y el evaluado.
- ✓ Mediante la evaluación final se señalarán los aspectos de mejoramiento y desarrollo de los cuales se pueden utilizar como soporte para la concertación de objetivos del período inmediatamente siguiente.
- ✓ La calificación de servicios será indelegable y su responsabilidad estará a cargo de los Jefes de Área o de quien tenga personal a cargo.

## **Bienestar Laboral**

- ✓ La Contraloría general del Departamento de Sucre, fomenta y estimula el bienestar del empleado y su familia como base de la calidad de vida.
- ✓ Todo empleado de la entidad enviará la documentación requerida para mantener actualizada su hoja de vida en la base de datos (certificados de estudio, registros civiles de sus hijos).
- ✓ El área de Talento Humano, motivará la asistencia a los programas de Bienestar Social y de formación integral a los cuales se inscriban los empleados y su grupo familiar.

## **Políticas Salud Ocupacional**

- ✓ Todo empleado público o trabajador oficial a su ingreso deberá allegar examen médico ocupacional, así mismo cuando la entidad lo exija parcialmente y al retiro del empleo dejando el soporte en la hoja de vida.
- ✓ Cada área de trabajo de trabajo cumplirá con las condiciones básicas de higiene ocupacional y seguridad industrial.

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucro@contraloriasucro.gov.co](mailto:contrasucro@contraloriasucro.gov.co) [www.contraloriasucro.gov.co](http://www.contraloriasucro.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control Fiscal Visible a la Comunidad*

- ✓ El personal asistirá a los programas de capacitación, de acuerdo al factor de riesgo de exposición de cada área.
- ✓ Todo evento que genere o no ausentismo (Licencia por enfermedad común o profesional, licencia de maternidad y paternidad) será reportado al responsable del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Políticas Incentivos y Estímulos

- ✓ El área de Talento Humano, será la encargada de elaborar los actos administrativos que se deriven de los diferentes incentivos como ascensos, capacitaciones, apoyo financiero para estudio y bonificaciones de acuerdo a lo aprobado en el Plan de incentivos de la vigencia, los cuales se otorgaran a los funcionarios de la entidad y que se ajusten a la situación presupuestal de la misma.
- ✓ La entidad formulará anualmente el Plan de Bienestar Social e Incentivos, premiando el compromiso y desempeño de los servidores públicos y del mejor equipo de trabajo.
- ✓ La entidad velará porque todos sus servidores públicos conozcan el contenido del Código de Ética, Sistema de Control Interno y sean capacitados de estos temas en el proceso de inducción y reinducción que realice la entidad, además o mediante la realización de talleres programados.

## 5. Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

De acuerdo con el autodiagnóstico se identificaron como prioridades las siguientes a las cuales se les realizara el respectivo plan de acción

- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
  
- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

Control Fiscal Visible a la Comunidad

## Plan de previsión de recursos humanos

El propósito de la previsión de recursos humanos es determinar en el horizonte del Plan estratégico, la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.

El plan de previsión de Recursos Humanos debe contener entre otros los siguientes aspectos: a) Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo, b) disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes; c) medidas de cobertura (internas y externas); d) plan de acción.

Referente a los Planes de Previsión de Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, artículo 17 1, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:<sup>1</sup> 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, el jefe de talento humano contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar las siguientes situaciones:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.

<sup>1</sup>Artículo 17 de la citada Ley establece: "Todas las unidades de personal o quien haga sus veces de las organizaciones o entidades a las cuales se les aplica la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos para que tengan el siguiente alcance.....".

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Controlando los recursos para el desarrollo*

La consolidación de la información podrá ser discutida en una plenaria del comité directivo de la entidad con la intención de hacer un análisis general y llegar a un consenso sobre las necesidades reales y viables de cubrir. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas.

En ese contexto, la Contraloría General del Departamento de Sucre, tiene definido el proceso por medio del cual se deben cubrir las vacantes de la Entidad, así mismo debe tenerse en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es una herramienta que permite desarrollar los estudios técnicos para la Modernización o reestructuración Administrativa de la entidad.

## 6. Plan de vacantes

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta técnica para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Previsión de Recursos Humanos radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos en tanto se surtan los trámites de ley para la provisión de manera definitiva del cargo vacante.

Por tanto el Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le va a permitir a la Administración programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Los empleos a que hace relación el Plan Anual de Empleos Vacantes son los Empleos en vacancia definitiva que a pesar de encontrarse previstos por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva.

Ahora bien, el jefe de personal debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier motivo que pueda generar una vacante.

Con este Plan se podrá contar con información sobre la oferta real de empleo público, racionalizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente

---

### **CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabañera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Controlando el Poder y la Comodidad*

los recursos que estos procesos implican, de esta forma, se deben establecer cuáles son los cargos vacantes con que cuenta en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

En ese sentido, se racionalizarán los procesos de selección que debe adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión definitiva de las vacantes en cargos de carrera administrativa de forma definitiva, razón por la cual, los planes anuales de vacantes que se reporten al Departamento Administrativo de la Función Pública por parte de las entidades, deberán ser remitidos a la Comisión.

Al respecto conviene decir que el Plan anual de Vacantes es el listado de empleos que se encuentren en vacancia definitiva, es un instrumento donde se relacionan la cantidad de cargos, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

La implementación del Plan Anual de Vacantes para las entidades que comprenden el ámbito de aplicación de la Ley 909/2004, se desarrollará con base en la metodología que expida el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para realizar el Plan Anual de Vacantes se debe tener en cuenta análisis de la planta actual de personal, en esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible, sistematizada la información de gestión humana, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos. Para la elaboración de este Plan es importante tener claridad sobre el tipo de vacante:

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

La contraloría General del Departamento de sucre cuenta con una planta de personal de 49 empleados públicos, de los cuales se tienen 10 cargos vacantes discriminados así.

Profesional 7 Cargos

Técnico 1 cargos

Asistencial 2 cargos.

Los anteriores cargos fueron reportados en la OPEC de la CNSC, y se están realizando las apropiaciones presupuestales para el respectivo concurso de méritos.

## 7. Plan de bienestar y estímulos

Mediante la Resolución Nro. 013 del 11 de enero de 2018 se aprobó el plan de bienestar e incentivos que regula, la forma como se ejecutara el plan de Bienestar e incentivos cuyo cronograma es el siguiente:

PROGRAMA	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
DEPORTE	Realizar convenios Comfasucre	Programar entre los meses de Julio a Noviembre de 2018. Jornadas deportivas	Área de gestión Administrativa Integral y Comité de Bienestar
	Participar en el desfile en desfiles	Programado para el último	Área de gestión Administrativa

### **CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

CULTURAL	culturales Sincelejo.	semestre del año 2018.	Integral y Comité de Bienestar.
RECREATIVA	Desarrollar jornadas recreativas con los funcionarios en los periodos Junio y Diciembre	Programado para el periodo junio y diciembre de 2018	Área de gestión Administrativa Integral y Comité de Bienestar.
	Conmemoración de fechas especiales:	Día de la mujer, cumpleaños de los funcionarios día del amor y la amistad	
EDUCATIVA	Realizar convenios interadministrativos con Universidades	Julio a Diciembre de 2018	Contralor, Área de gestión Administrativa Integral y Comité de Bienestar.

## 8. Plan de capacitación

Mediante la Resolución 2018 se aprobó el plan de bienestar e incentivos se aprobó el plan de Capacitación que regula, la forma como se ejecutara el plan es el siguiente:

Es de anotar que en el Plan Institucional de Capacitación se incluye el programa de inducción y reinducción y se determina el proceso por medio del cual se realizara este componente del plan institucional de Capacitación

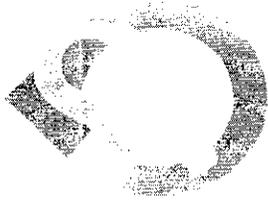
No	FECHA	TEMAS	FUNCIONARIO
----	-------	-------	-------------

### CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Controlando lo público para servir a la Comunidad*

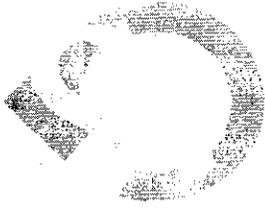
1	ENERO 2016	Normas Internacionales de contabilidad sector publico NICSP	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
2	FEBRERO 2016	Control fiscal eficiente	MIGUEL ARRAZOLA - JORGE PEREIRA
3	FEBRERO 2016	Transparencia de las entidades publicas	MERLYS RODELO
4	MARZO 2016	Gestión financiera publica	SUMAYA ESTRADA
5	MARZO 2016	Doctrina fiscal y responsabilidad fiscal	MIGUEL ARRAZOLA
6	ABRIL DE 2016	Gestión eficiente	MERCEDES MEZA, JUANCARLOS OLIVERA, ARMANDO PEREZ, JOHANA ARRIETA, LUIS GALVAN - MIGUEL ARRAZOLA
7	MAYO DE 2016	Control social en la construcción de la paz	ANDREA PATERNINA, ANA GLORIA MARTINEZ, MIGUEL ARRAZOLA
8	JULIO DE 2016	Cierre presupuestal	LUIS GUILLERMO NARVAEZ- FABIO SIERRA
9	AGOSTO 2016	Marco normativo aplicable a entidades de gobierno	ARMANDO PEREZ
10	NOVIEMBRE DE 2016	Contratación pública y buen gobierno	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
11	FEBRERO DE 2016	SIA OBSERVA	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
12	MARZO DE 2016	REINDUCCION RESPONSABILIDAD FISCAL	FUNCIONARIOS AUDITORES DE LA CGDS
13	MARZO DE 2016	SEMINARIO ACADÉMICO CONTROL FISCAL	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
14	ABRIL DE 2016	MEJORAMIENTO CLIMA LABORAL	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS

## **CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

15	MAYO DE 2016	TALLER FACTORES PSICOSIALES EN EL TRABAJO	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
16	JUNIO DE 2016	TECNICAS Y MANEJO DE ESTRES	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
17	JUNIO DE 2016	TALLER PAUSAS ACTIVAS	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS
18	JULIO DE 2016	ACOSO LABORAL	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CGDS

## 9. Plan de seguridad y salud en el trabajo

Mediante la Resolución \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2018 se adoptó el SG-SST

## 10. Evaluación de desempeño

Es un instrumento que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a la entidad a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

La entidad mediante Resolución No 018 del 29 de enero de 2017, se adoptó el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los Servidores de Carrera Administrativa y de libre nombramiento y remoción en La contraloría General del Departamento de Sucre.

La Concertación de compromisos laborales y comportamentales, se realizará los primeros (15) días del mes de febrero de cada año.

Se realizará evaluación en el primer semestre correspondiente a 1 de febrero a 31 de julio de cada año, en los primeros quince días del mes de agosto y una evaluación definitiva, el día treinta y uno (31) de enero, con plazo hasta el día quince (15) de febrero.

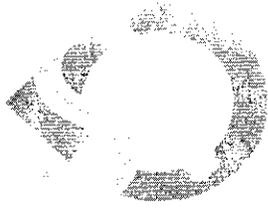
Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. Corresponde a los coordinadores

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N° 20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Control Fiscal Visible a la Comunidad*

o jefe de cada área elaborar el plan de mejoramiento individual de los servidores públicos de su área y presentar al área de talento Humano las necesidades de capacitación de acuerdo a la evaluación del desempeño.

## 11. SIGEP

La Gestión de la Información en el SIGEP, se encuentra al 100%,

## 12. Otros temas (proyectos - modificación manual, etc.)

A la Fecha se tiene un Manual de funciones el cual se debe realizar revisión y ajuste, de acuerdo con la normatividad vigente.

El manual de procesos y procedimientos debe actualizarse de acuerdo con las necesidades de la contraloría general del Departamento de sucre.

## 13. Herramientas de seguimiento

Se va utilizar la matriz de integración de los planes de talento humano diseñada por el DAFP.

## 14. Indicadores

## 15. Resultados FURAG

De acuerdo con el Informe de Gestión y Desempeño Institucional, se tiene que en el Componente de la Dimensión de talento Humano lo siguiente:

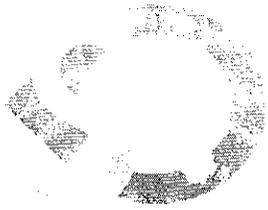
---

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)



# CONTRALORÍA

General del Departamento de Sucre

*Controlando el patrimonio público para el bienestar de la comunidad*

Talento Humano. Calidad de la planeación estratégica del talento humano	72,6	60,9					72,6
Talento Humano. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	62,9	76,7				62,9	
Talento Humano. Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	75,1	75,1					75,1
Talento Humano. Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	76,5	76,5					76,5
Integridad. Adecuación Institucional para la Integridad	72,1	75,6				72,1	
Integridad. Acciones para promover ciudadanos corresponsables	66,0	76,5				66,0	
Integridad. Acciones para promover la integridad de los servidores públicos	74,7	83,3					74,7

Una vez revisado el informe se tiene que los valores son similares al autodiagnóstico, por tanto se prevé que con las acciones que se implantan en este plan Estratégico, la Calificación en este componente suba y se mejore el desempeño de la Contraloría en todos sus componentes.

## 16. Evaluación de la eficacia del plan

Se realizar la evaluación del plan una vez terminada su vigencia (2019), para lo cual se contará con la asesoría del DAFP y las herramientas diseñadas por esa entidad, de tal manera que esta evaluación sea el insumo fundamental para la actualización y/o elaboración el Plan a futuro.

## 17. Correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas y mejoras

Se realizaran las respectivas actualizaciones al plan de acuerdo con las necesidad de la contraloría o cuando algún cambio normativo así lo determine.

**CONTROL FISCAL VISIBLE A LA COMUNIDAD**

Calle 20 N°20-47 Edificio La Sabanera 4 Piso Sincelejo – Sucre

NIT 892.280.017-1 Teléfonos 2747888-2714138

E-mail: [contrasucree@contraloriasucree.gov.co](mailto:contrasucree@contraloriasucree.gov.co) [www.contraloriasucree.gov.co](http://www.contraloriasucree.gov.co)