

RESOLUCION N° 005  
(Enero 03 de 2024)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS VIGENCIA 2024"

EL CONTRALOR MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS, RISARALDA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el Artículo 267 de la Constitución Política de Colombia y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

- A. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Empleo Público, es la entidad responsable de formular la política pública y los lineamientos en materia de empleo público y de gestión estratégica del talento humano con miras a contribuir a la productividad, la eficiencia administrativa y la generación de valor público
- B. Que conforme al artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a los empleados y sus familias diferentes programas para el desarrollo de su bienestar.
- C. Que el Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional de la Entidad, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.
- D. Que el componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental en el cual se deben enfocar los esfuerzos de la administración. La Contraloría de a través de la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Carrera Administrativa elabora el Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales.
- E. Que le corresponde a la Contraloría Municipal de Dosquebradas, diseñar la herramienta que garantice la organización y estructuración de las actividades de la Dirección Administrativa de Gestión Humana, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

Por lo anterior expuesto, el Contralor Municipal de Dosquebradas,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la Contraloría Municipal de Dosquebradas, para la vigencia 2024.

ARTICULO SEGUNDO: Ajustar cuando sea necesario conforme a los cambios y disposiciones de ley y será autorizada y aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y publicada para su difusión y conocimiento.



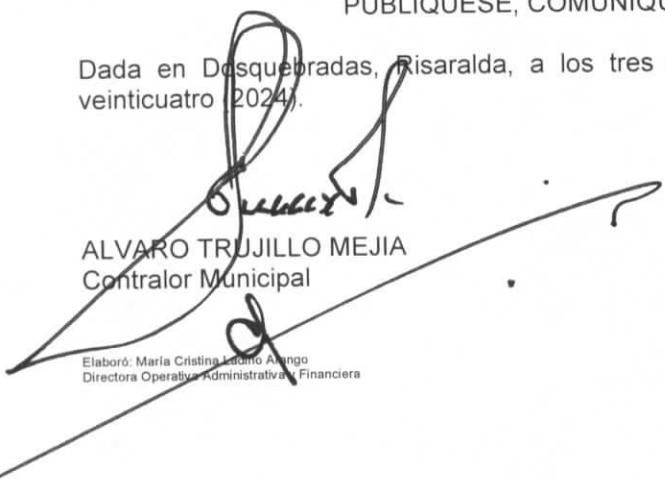
Continuación Resolución N° 005 de enero 03 de 2024

ARTICULO TERCERO: Publicar en la cartelera interna y en la página web de la Contraloría Municipal en el Link. <http://www.contraloriadedosquebradas.gov.co>.

ARTICULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Dosquebradas, Risaralda, a los tres (03) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024).

  
ALVARO TRUJILLO MEJIA  
Contralor Municipal

Elaboró: María Cristina Leónido Arango  
Directora Operativa Administrativa y Financiera



---

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS MUNICIPAL DE  
DOSQUEBRADAS**

**CONTRALOR MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
ALVARO TRUJILLO MEJIA**

**DIRECCIÓN OPERATIVA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**VIGENCIA 2024**

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional de la Entidad, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental en el cual se deben enfocar los esfuerzos de la administración. La Contraloría a través de la Dirección Operativa Administrativa y Financiera, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Dirección Administrativa de Gestión Humana, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

## 2. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 de 1993	Por la cual se creó el sistema de Seguridad Social Integral y se contemplan las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 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 de 2003	Por medio de la 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
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado.	Gestión Humana
Ley 909 de 2004	Expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (establece el Plan de vacantes y el Plan de Previsión de Empleo).	Gestión Humana
Decreto 1227 de 2005	Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, y el Decreto-Ley 1567 de 1998, en su artículo 69 dispone que las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.	Gestión Humana
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.	Gestión Humana

Ley 1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecido como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No. 13 de 2007	Formatos únicos de información laboral para el trámite de bono pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar Laboral
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1072 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 SGSST
Ley 1801 de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.	Vinculación
Decreto 648 de 2017	Por la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 reglamento Único del sector de la Función Pública.	Gestión Humana
Decreto 1499 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.	Gestión Humana
MIPG	Modelo Integral de Planeación y Gestión.	Gestión Humana
Resolución 111 de 2017	Define los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleados y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST
Decreto 894 de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del	Plan Institucional de Capacitación

	Conflicto y la construcción de una Paz estable y duradera.	
Resolución 390 de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Formación y Capacitación
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 361 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 a la familia.	Programa de Bienestar
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Decreto 409 de 2020	Por el cual se crea el régimen de Carrera especial para los servidores de las Contralorías Territoriales.	Gestión Humana

NOTA: Las demás normas que adicionen y/o modifiquen los asuntos relacionados con el Proceso de Gestión Humana.

### 3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

La Gestión Estratégica de Talento Humano – GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.<sup>1</sup>

El Plan Estratégico de Gestión Humana PETH debe estar alineado a la estrategia de la Entidad por lo cual es clave entender nuestra función, visión y objetivos.

#### 3.1. Función

Corresponde a la Contraloría de Dosquebradas, la función pública de control fiscal en toda la jurisdicción territorial del Municipio de Dosquebradas, de acuerdo con los principios, sistemas y procedimientos establecidos en la Constitución y la ley. Función que se extiende al ejercicio de la vigilancia de la gestión fiscal, de gestión y de resultados de la administración territorial, fundado en la eficiencia, la economía, la equidad y la valoración de los costos ambientales.

#### 3.2. Visión

En el año 2025, la Contraloría Municipal de Dosquebradas será una entidad reconocida por realizar un control fiscal visible y social para todos los Dosquebradenses, gracias al trabajo en colaboración armónica con la comunidad y la administración Pública.

### 3.3. Objetivos Estratégicos

- Vigilancia y control fiscal efectivo, con trabajo interinstitucional, generando valor y sostenibilidad económica, social y ambiental, definidos en el PVCFT 2024.
- Efectividad en la recuperación del daño fiscal, sanción social y formación de una cultura del respeto por lo público.
- Integración de la participación ciudadana como destinataria de la gestión pública en el ejercicio de la vigilancia y el control fiscal.
- Medición de los resultados y del impacto producido por el ejercicio del control fiscal (BENEFICIOS DEL CONTROL FISCAL).
- Calidad en la gestión administrativa fundamentada en el fortalecimiento del talento humano, los procesos y el sistema de gestión, la capacidad institucional y tecnológica.

### 4. OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, reconocimiento, bienestar y la motivación de los servidores de la Contraloría de, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios.

#### 4.1 Objetivos Específicos

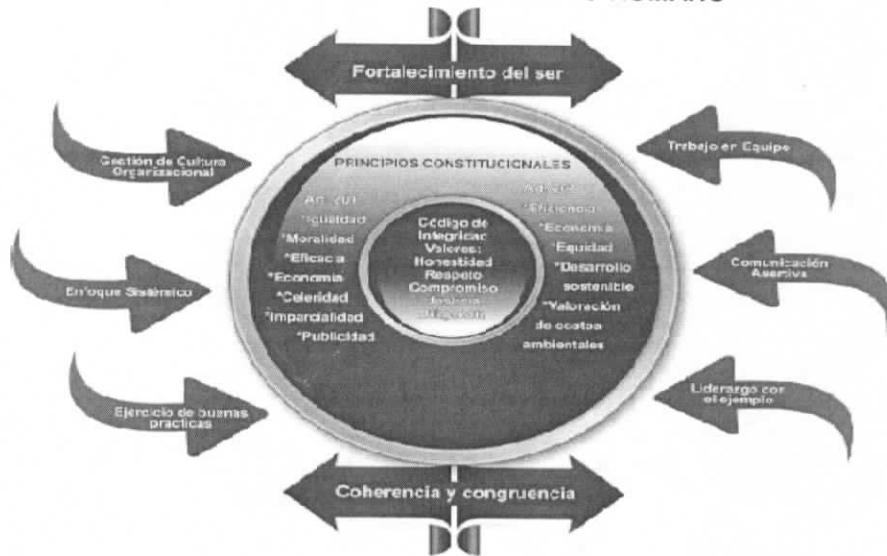
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Proveer de manera oportuna las vacantes para atender las funciones misionales y de apoyo, conforme se ha venido desarrollando con la Comisión Nacional del Servicio Civil y normatividad vigente.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional, propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para 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, previniendo enfermedades, accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludable.
- Mantener la planta de personal que requiere la Contraloría Municipal de Dosquebradas, para el cumplimiento de su función y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadanía.

- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

#### 4.2 Alcance

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Contraloría se inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, Incentivos, provisión y plan de vacantes) y finaliza con el seguimiento, control y mejora de las estrategias y actividades planteadas para cada uno de los componentes. Aplica a todos los servidores públicos de la entidad (Carrera administrativa, provisionales, de LNR), de acuerdo con la normatividad vigente en la materia.

### 5. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO



### 6. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Política de Gestión del Talento Humano está orientada a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tiene la Dirección de Gestión Humana como líder del proceso, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de los funcionarios y sus comportamientos, generando el mejoramiento de la Contraloría en la satisfacción del servidor público, la productividad, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento de la Entidad.



## 7. INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO

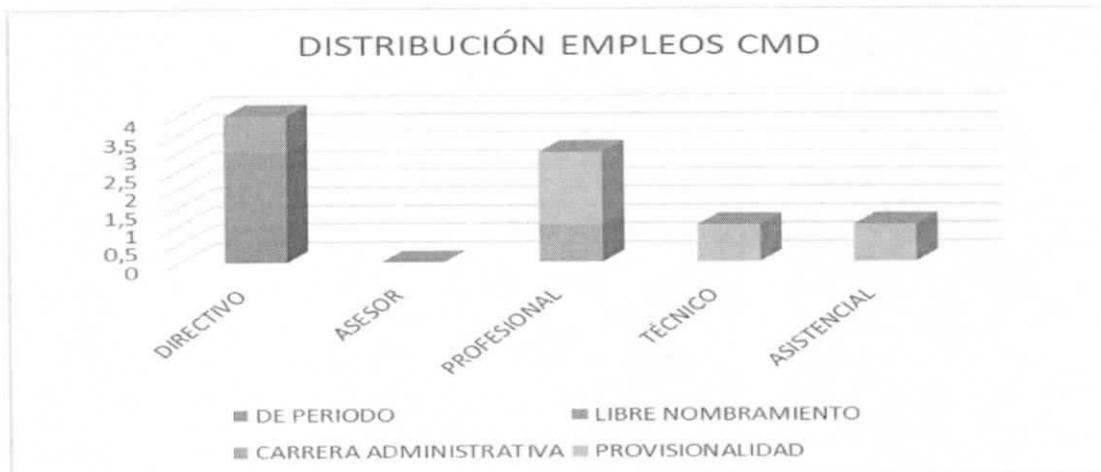
### 7.1. Caracterización de los Servidores Públicos:

A través de la matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores públicos de la Contraloría de Dosquebradas, como el principal insumo para la gestión del Talento Humano.

### 7.2. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se representa a través de la planta de personal, como se observa en el siguiente cuadro:

DENOMINACIÓN DEL NIVEL	PLANTA OCUPADA A DICIEMBRE 31 DE 2023					PLANTA AUTORIZADA
	DE PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	TOTAL FUNCIONARIOS	
DIRECTIVO	1	2	1	0	4	4
ASESOR	0	0	0	0	0	0
PROFESIONAL	0	0	1	2	3	4
TÉCNICO	0	0	0	1	1	2
ASISTENCIAL	0	0	0	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>12</b>



#### 7.2.1 Planta de Personal ocupada por tipo de vinculación y cargos vacantes a diciembre 31 de 2023

Área	Cantidad
Misional Participación Ciudadana	0
Administrativos	3
Misional Procesos Fiscales	1
Misional Proceso Auditor	5
<b>Total</b>	<b>9</b>

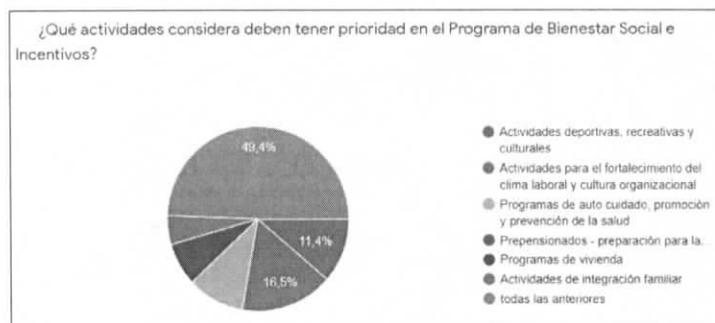
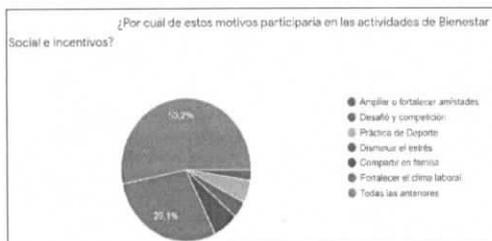
Con base en lo anterior, para el control y seguimiento de la información la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Carrera Administrativa, cuenta con la matriz de planta de personal, matriz de escaleras de encargos, Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la información y caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

## 8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, se despliega durante las diferentes etapas de vida laboral del servidor público al servicio de la entidad, es decir para el ingreso, durante la permanencia, desarrollo y retiro.

La implementación del presente Plan Estratégico, se centra en fortalecer aquellas variables que dentro del diagnóstico de la GETH, arrojaron un resultado bajo, así como las detectadas dentro de aquellos diagnósticos o mediciones con tendencia baja que hacen parte de los insumos de este nuevo Plan Estratégico, resultados que a través de la implementación de estrategias y acciones planeadas, facilitarán la mejora de los procesos y la percepción de los servidores públicos con la cultura organizacional; de tal modo que para la siguiente evaluación o medición, la brecha entre el estado actual y el esperado redunde en la continua mejora.

Como estrategias generales se abordan las siguientes:



- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.

El siguiente periodo de evaluación será al finalizar el primer semestre de 2024, donde a través del diligenciamiento de la Matriz GEHT, se podrá evidenciar y establecer el nivel de avance obtenido vs el esperado.

Asimismo, con el propósito de transformar la cultura del servicio hacia el concepto de creación y apropiación del valor por lo público, la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Carrera Administrativa de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, enmarca la Estrategia de Gestión de Talento Humano, dentro de los tópicos denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como rutas de creación de valor, por

medio de la implementación de acciones reales y concretas que se asocian con cada de una de las seis (6) dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla de Convecciones dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

### 8.1. Estrategias de Talento Humano 2024

La gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el auto reconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor público y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, es uno de los ejes principales dentro de la gestión. Se concibe como el gran factor crítico de éxito para que se logren resultados, como el activo más importante con el que cuenta la entidad para resolver las necesidades y problemas de los funcionarios.

El compromiso de la Dirección Operativa Administrativa y Financiera - Carrera Administrativa, es fundamental para el fortalecimiento, creación y apropiación del valor por lo público; por lo tanto, se crean y se desarrollan estrategias que contribuyan y afiancen el sentido de pertenencia, la apropiación de su rol y el compromiso de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, para alcanzar las metas institucionales propuestas, como programas integrales de desarrollo para el 100% de las competencias identificadas como críticas y así darle cumplimiento de metas.

Estrategias que se definen a continuación:

#### 8.1.1. Estrategia de Vinculación

Vincular al mejor talento humano, con una visión retadora, que con los conocimientos técnicos, las competencias, habilidades, aptitudes y la destacada vocación de servicio, integre y articule rápidamente su desempeño con los objetivos y metas institucionales.

El procedimiento de vinculación, tendrá como base la implementación de herramientas de selección que permitan identificar a los mejores candidatos, donde se destaque la transparencia, la igualdad, legalidad, con lo cual el Despacho del contralor, gestionará de manera oportuna la vinculación, de acuerdo a las necesidades del servicio.

Para esta estrategia la Dirección Operativa Administrativa y Financiera, contará con el Plan Anual de Vacantes, previsión y provisión de Recursos Humanos, así como bases de datos y matrices de la planta de personal actualizadas y con información en tiempo real, como mecanismo de seguimiento y control.

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto la provisión definitiva de los empleos según sus características:

1. Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria de 2020, que se encuentra registrada en la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
2. Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se harán en forma oportuna y en atención a las necesidades del servicio, y dentro de las capacidades financieras, dadas las limitaciones que se imponen a la entidad y otras territoriales.

3. La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional, de conformidad con lo establecido en el Decreto 409 de 2020 y el procedimiento interno acogido por la Entidad.

### 8.1.2. Estrategia del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Contraloría de y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Para ello se adoptará el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos vigencia 2024, donde se establece las siguientes áreas de intervención:

**8.1.2.1. Área Calidad de Vida:** Mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, fortalecer la cultura organizacional e incentivar el trabajo en equipo para lograr los mejores resultados institucionales.

**8.1.2.2. Plan Anual de Incentivos:** Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

**8.1.2.3. Programa de Desvinculación Laboral Asistida:** Lograr la adaptación a un nuevo estilo de vida buscando que la adaptación sea de aceptación positiva, para el funcionario que debe afrontar la jubilación.

**8.1.2.4. Cultura Organizacional:** Iniciar un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

**8.1.2.5. Área de Protección y Servicios:** Busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores públicos de la Contraloría de y sus familias.

Asimismo, la entidad adelantará acciones para implementar los siguientes programas o servicios y continuará ofreciendo los que actualmente se encuentran en curso, tales como:

- a. **Programa Estado Joven:** Con este programa la entidad promoverá la vinculación de estudiantes de formación complementaria para que realicen la práctica laboral como pasantes.
- b. **Horario flexible:** La entidad en aras de favorecer el bienestar, el rendimiento y la creatividad de sus funcionarios, continuará con la política institucional de horario flexible para las personas que, de conformidad con las pautas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y Acuerdo Laboral, sean beneficiarios del programa.
- c. **Teletrabajo:** La entidad en procura de favorecer el bienestar, la productividad y la creatividad de sus funcionarios, estudiará la posibilidad de fomentar la modalidad de trabajo en la cual, el trabajo es realizado a distancia y utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación, como herramienta dinámica del mundo moderno, de conformidad con la normatividad vigente.

- d. **Reconocimiento:** Establecer acciones que exalten al servidor público a través del reconocimiento por su compromiso, tiempo de servicio, labor desempeñada, puntualidad, apropiación del código de integridad, generando valor a su gestión.
- e. **Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad:** Continuar en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contemplado en el Código de Integridad 2022.
- f. **Movilidad:** La Dirección de Gestión Humana adelanta diferentes procedimientos que permitan la movilidad horizontal y vertical de los servidores: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros.

### 8.1.3. Estrategia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención, protección y promoción de la salud de los empleados, basado en la mejora continua

**8.1.3.1. Política de Seguridad y Salud en el trabajo:** Promocionar la cultura de autocuidado y estilo de vida saludable como un valor institucional para la protección y prevención de patologías asociadas al trabajo.

**8.1.3.2. Identificación y gestión de riesgos y peligros:** Mantener actualizada la matriz de riesgos y peligros, caracterizarlos e implementar acciones de seguimiento, control y mejora continua, para lograr su impacto en la salud, bienestar y calidad de vida de los empleados.

**8.1.3.3. Salud física y mental:** implementar programas de actividad física, equilibrio mental, prevención del riesgo (valoraciones médicas ocupacionales), entorno físico, entre otros, con el objetivo de crear en los servidores públicos una cultura de bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que promueva el compromiso, el sentido de pertenencia, la disminución del estrés laboral y toma de conciencia de hábitos saludables, para mejorar los índices de morbi-mortalidad, enfermedades laborales y accidentalidad laboral.

**8.1.3.4. Seguimiento y medición de la estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Medir y evaluar el impacto y propender por la mejora continua de los programas.

### 8.1.4. Estrategia Plan Institucional de Formación y Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en fortalecer y aumentar las habilidades, competencias, capacidades e idoneidad de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, promoviendo el desarrollo integral, personal, organizacional para que en conjunto servidores - entidad, asuman los retos de una administración pública moderna al servicio de la ciudadanía.

Este programa continuará siendo liderado por el Despacho del Contralor y la Dirección Operativa Administrativa y Financiera, basado en un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación, planteará el PIC para la vigencia 2024, así como el seguimiento y medición del mismo.

**8.1.4.1 Procedimiento Inducción y Reinducción:** Herramienta de fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, que permite al servidor público adquirir, desarrollar y fortalecer sus conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para lograr un eficiente desempeño laboral, un desarrollo personal y la contribución al logro de los objetivos institucionales.

La Dirección Operativa Administrativa y Financiera, liderará el desarrollo del proceso de inducción, para los nuevos empleados, inmediatamente se incorporaren a la entidad, logrando la mejor adaptación al puesto de trabajo. El proceso de reinducción, se establecerá de conformidad con los lineamientos normativos.

#### **8.1.5. Estrategia de Evaluación de desempeño, gestión laboral y Acuerdos de Gestión**

En aras de contribuir con el fortalecimiento integral de los servidores públicos que redunde en el cumplimiento de los objetivos institucionales, se concertarán los compromisos laborales y comportamentales para el periodo de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025; de igual manera, durante este periodo, de ser el caso, se solicitarán y analizarán los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos para contribuir con el fortalecimiento integral.

La Dirección Administrativa de Gestión Humana y Carrera Administrativa, desarrollará una estrategia de acompañamiento y capacitación a cada una de las dependencias, para lograr que tanto los encargados de la evaluación como los evaluados, realicen una evaluación de manera objetiva y de conformidad con los lineamientos normativos vigentes.

Por otro lado, se adoptarán las reformas que se consideren necesarias en aras de dar cumplimiento a lo establecido en normatividad vigente.

#### **8.1.6. Estrategia Administración del Talento Humano**

**8.1.6.1. Nómina:** La Dirección Operativa Administrativa y Financiera, garantizará conforme a Ley, el registro de novedades de nómina y liquidación de la misma para el oportuno pago de salarios, prestaciones y demás emolumentos salariales.

**8.1.6.2. Situaciones Administrativas:** La Dirección Operativa Administrativa y Financiera, gestionará de manera oportuna a través de la proyección y expedición de los actos administrativos, en el caso que se requiera, las diferentes situaciones administrativas que generen los servidores públicos, durante la permanencia en la entidad, tales como vacaciones, licencias, permisos, encargos, reubicaciones, etc.

**8.1.6.3. Procedimiento de desvinculación Planta de Personal:** Se dará aplicación al procedimiento de desvinculación y mediante instrumento diseñado, enfocará su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la entidad y formulará las sugerencias y recomendaciones, según los requerimientos.

#### **8.1.7. Estrategia de Gestión de la Información**

La estrategia se encamina a continuar fortaleciendo los sistemas de información en tiempo real, mejorando la calidad, que permita la toma de decisiones y la mejora continua al interior de la entidad.

Asimismo, garantizar el cumplimiento de requerimientos de orden legal con los reportes, por ejemplo, al DAFP, CNSC, la Comisión Especial de Carrera, entre otros.

**8.1.7.1. Certificaciones para Bono Pensional y certificaciones laborales:** Para el caso de los bonos pensionales, la Contraloría tiene implementado el programa de CETIL para emitir la certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de la redención de los bonos pensionales, según requerimientos que se presenten.

En cuanto a las certificaciones laborales, de manera oportuna gestionará su proyección, expedición y entrega oportuna de las certificaciones solicitadas por los servidores y ex – servidores públicos de la entidad.

**8.1.7.2. Archivo Historias Laborales:** Se mantendrá actualizado el archivo de Historias Laborales, atendiendo las directrices entregadas desde el proceso de Gestión Documental y

las normas generales de archivo, garantizando la custodia y reserva que por Ley deban tener ciertos documentos de la misma.

**8.1.7.3. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP:** La entidad establecerá estrategias de acompañamiento y seguimiento, con el fin de garantizar el reporte oportuno de la información relacionada con la Declaración de Bienes y Rentas y la actualización de la hoja de vida de la función pública, dando cumplimiento a los términos que para tal efecto establezca el DAFP.

#### **8.1.8. Estrategia Política de Integridad**

Promover la integridad de los servidores públicos que laboran en instituciones de todos los órdenes del gobierno, es un deber, una acción en favor de la sociedad, que genera credibilidad y valor en las acciones gubernamentales.

La Dirección Operativa Administrativa y Financiera liderará la implementación del Código de Integridad, a partir de diagnósticos realizados, establecerá las estrategias que guiarán los cambios que pretendemos al interior de la entidad, es decir, pasar de la voluntad a la acción, reconociendo, valorando, cambiando las actitudes que de cierta manera alejan al ciudadano de los servicios que como entidad estatal ofrece.

La Contraloría Municipal de Dosquebradas, a través del Despacho promoverá la apropiación por parte de los servidores públicos, de los valores institucionales que constituyen el Código de Integridad, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como soporte de articulación de planes y programas para la planeación 2024.

### **9. MAPA DE RIESGOS**

La Contraloría de Dosquebradas cuenta con un mapa de riesgos de gestión anticorrupción. El proceso de Talento Humano ha identificado unos riesgos, con los cuales se controla el accionar de los diferentes procedimientos y se realiza el correspondiente seguimiento de acuerdo con la Política de Administración del Riesgo.

En consecuencia, el Plan Estratégico de Gestión Humana, se encuentra alineado al Mapa de Riesgos Institucional 2024, publicado en la página web de la Contraloría de Dosquebradas.

### **10. PLAN DE ACCIÓN 2024**

La Dirección Operativa Administrativa y Financiera tendrá a cargo la ejecución del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2024, consolidando en un plan de acción las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del proceso de planeación, el cual se verá reflejado en la matriz de ejecución, donde establecen las actividades con las que se dará cumplimiento a los objetivos, las metas, las fechas y los responsables de cada actividad.

### **11. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

<b>Ruta de Creación de Valor</b>	<b>Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Gestión Humana</b>
<b>Ruta de la Felicidad</b> • La felicidad nos hace productivos	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio de vida</li> <li>• Salario emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul>	Plan Institucional de Formación y Capacitación Política de Integridad
<b>Ruta del Crecimiento</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderando talento</li> <li>• Cultura de liderazgo</li> <li>• Liderazgo en valores</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información
<b>Ruta del Servicio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Formación y Capacitación
<b>Ruta de la Calidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer las cosas bien</li> <li>• Hacer siempre las cosas bien</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Formación y Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación
<b>Ruta de Análisis de Datos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo el talento</li> <li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Formación y Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones

## 12. EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO

La Evaluación del Plan Estratégico de Gestión Humana, estará a cargo de la Dirección Operativa Administrativa y Financiera, quien implementará los mecanismos para monitorear la gestión, apoyada por un contratista de apoyo a la gestión, con actividades de Control Interno, quien integrará el Plan Estratégico de Gestión Humana la evaluación de dependencias, evidenciando allí la Gestión Estratégica de Talento Humano, cualitativamente como cuantitativamente.

A través del diligenciamiento del FURAG (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión), instrumento diseñado para la verificación, medición y evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública, La DOAF medirá la eficacia y los niveles de maduración del proceso, como marco para el mejoramiento continuo de la Gestión.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Contraloría de son los siguientes:

MECANISMOS DE EVALUACIÓN	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Informe de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Despacho del Contralor
Plan de Acción	Trimestral	DOAF DORF DOT DESPACHO DEL CONTRALOR
Seguimiento de Indicadores de Gestión	Mensual, Trimestral y Anual	Directores y Líderes del proceso

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

**13.1. Plan anual de vacantes:** El plan queda registrado en la página Web y será actualizado periódicamente por la Dirección Operativa Administrativa y Financiera.

**13.2. Plan de Previsión de Recurso Humano:** El plan queda registrado en la página web, cuyo registro de la información se monitorea, por lo tanto cada vez que ingrese un nuevo funcionario debe alimentar la información.

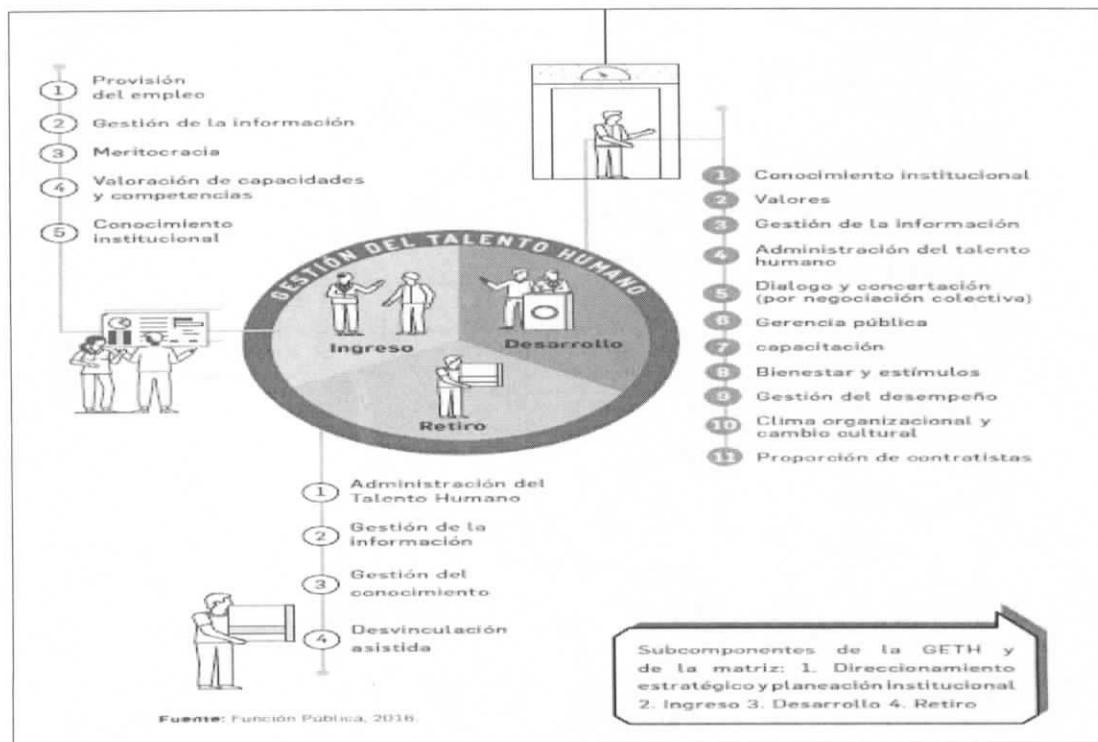
**13.3. Consolidación de Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral:** El ciclo de evaluación del desempeño va desde el primero de febrero hasta el treinta y uno de enero del año siguiente. en el marco de las directrices del decreto 1227 de 2005 y del acuerdo 565 de 2016 de la comisión nacional del servicio civil.

**13.4. Plan Institucional de Bienestar:** El plan queda registrado en la página web. el plan de bienestar para el año 2024 estará encaminado a desarrollar actividades que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado.

**13.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:** El plan queda registrado en la página web.

**13.6. Programa de nómina, registro y control:** La elaboración de la nómina de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, sigue los parámetros establecidos en las directrices legales vigentes, en especial del Decreto que establece la escala salarial.

### 13. CONCLUSIÓN



Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.



Con base en las variables allí contenidas, la Dirección de Gestión Humana y Carrera Administrativa identifica las fortalezas y debilidades, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica, constituyéndose en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la dependencia, orientándola hacia la gestión exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.