

**RESOLUCION No. 017- 2022**  
**(enero 20 de 2022)**  
**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO**  
**HUMANO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS PARA LA**  
**VIGECIA 2022**

La Contralora Municipal ( E ) de Dosquebradas, en uso de sus atribuciones constitucionales conferidas por los articulo 267 y 272, y ley 909 de 2004, decreto 1083 de 2015,

**CONSIDERANDO:**

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

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.

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.

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.

Que le corresponde a la Contraloría Municipal de Dosquebradas, le corresponde 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.

Que el proyecto del Plan Estratégico de Talento Humano fue presentado y aprobado mediante comité directivo del 17 de enero de 2022.

En mérito de lo anterior, la Contralora ( e ) Municipal de Dosquebradas

### RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la Contraloría Municipal de Dosquebradas, para la vigencia 2022.

ARTICULO SEGUNDO: Ajustar cuando sea necesario conforme a los cambios y disposiciones de ley y será autorizada y aprobada por el comité directivo y publicada para su difusión y conocimiento

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

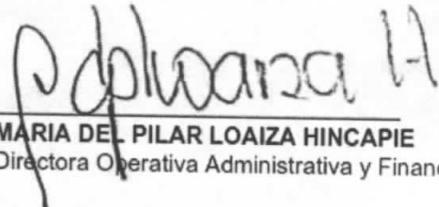
ARTICULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Dosquebradas, Risaralda a Veinte (20) días del mes de enero de 2022



**MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ**  
Contralora Municipal ( E )



**MARIA DEL PILAR LOAIZA HINCAPIE**  
Directora Operativa Administrativa y Financiera (e)

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADASMUNICIPAL DE  
DOSQUEBRADAS**

**CONTRALORA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ**

**Dirección Operativa Administrativa y Financiera**

**VIGENCIA 2022**

---

## 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 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.

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	Gestión Humana

	acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales	
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	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST

	Salud en el Trabajo para empleados y contratantes	
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 Conflicto y la construcción de una Paz estable y duradera	Plan Institucional de Capacitación
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 del 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

Al 2022 la Contraloría de Dosquebradas, habrá realizado la vigilancia y el control fiscal en el marco jurídico, con criterio eminentemente técnico y un talento humano empoderado, destacados a nivel nacional por el cumplimiento de los principios constitucionales y legales, la integración de la ciudadanía, la red del sistema de control interno y el trabajo interinstitucional, los cuales previenen el daño patrimonial, el logro de su resarcimiento y formaron una cultura del respeto por lo público, el liderazgo con el ejemplo de buenas prácticas administrativas y la contribución a la generación de valor y sostenibilidad económica, social y ambiental en el Municipio

### 3.3. Objetivos Estratégicos

- Vigilancia y control fiscal efectivo, con trabajo interinstitucional, generando valor y sostenibilidad económica, social y ambiental, definidos en el PVCFT 2022 .
- 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.

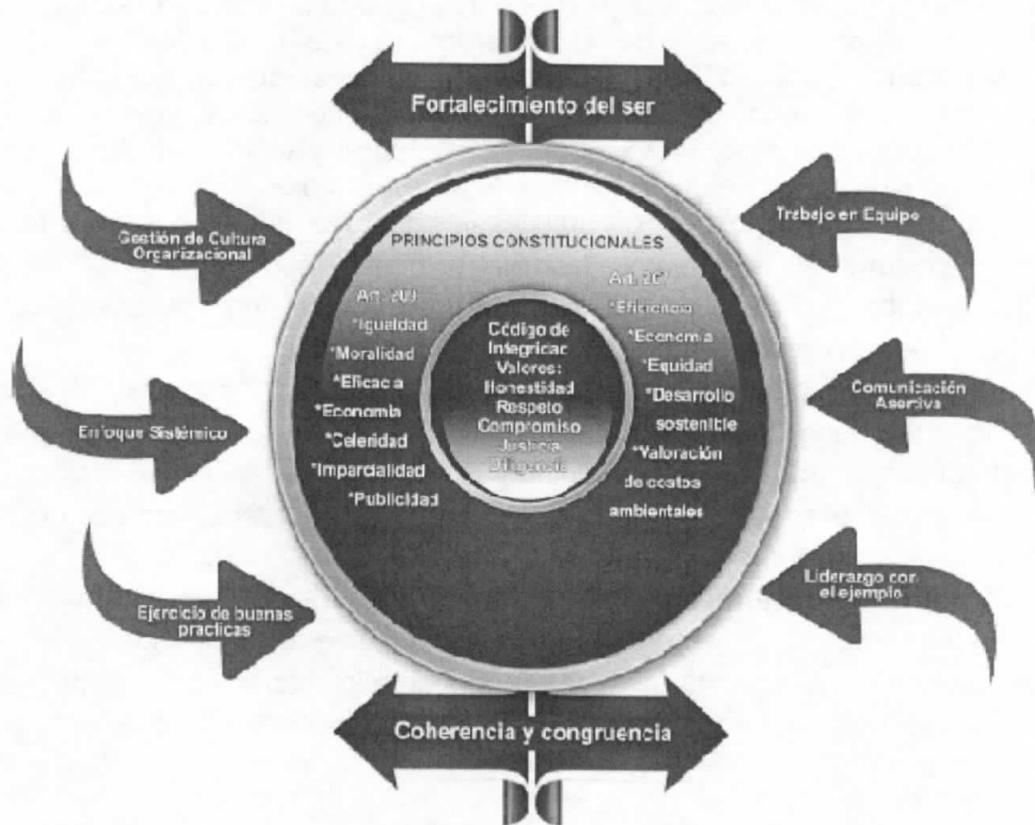
### 4.1 Objetivos Específicos

- 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 de 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 de , 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:

Designación del Nivel	Información al 31 de diciembre de la vigencia						Información al 31 de diciembre de la vigencia sin incluir plantas temporales				Información durante la vigencia sin incluir plantas temporales	
	De Periodo	Libre Nom	En Carrera Adminis	Provis	Planta Temporal	Total Funcionarios	Planta Autorizada	Total Funcionarios Área Misional	Total Funcionarios Área Administrativa	Total Planta Ocupada	Personal Vinculado	Personal Desvinculado
Asistencial	0	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	0
Técnico	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0
Profesional	0	0	1	1	0	2	4	2	0	2	0	0
Asesor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directivo	1	1	1	0	0	3	4	2	1	3	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 7.2.1 Planta de Personal ocupada por tipo de vinculación y cargos vacantes a diciembre 31 de 2021

Área	Cantidad
Misional Participación Ciudadana	0
Administrativos	3
Misional Procesos Fiscales	1
Misional Proceso Auditor	4
<b>Total</b>	<b>8</b>

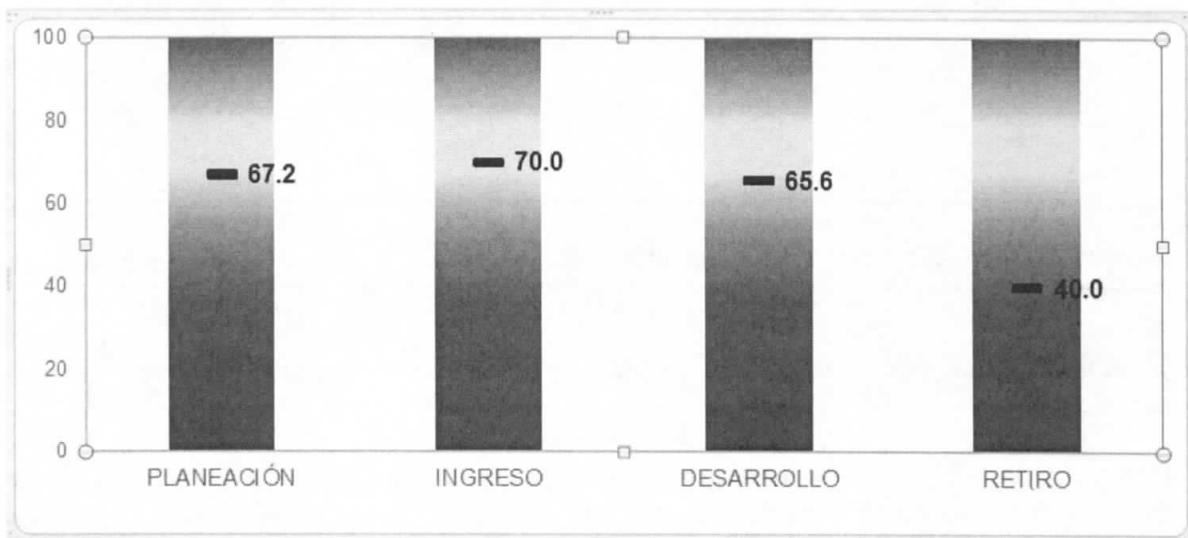
Con base en lo anterior, para el control y seguimiento de la información la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Carrera Administrativa, cuenta con la matriz de planta de personal, matriz de escaleras de encargos, Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza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

### 7.3. Diagnósticos y mediciones realizadas durante el año 2021

#### 7.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Una vez adelantando el diagnóstico de las variables que el área de Talento humano debe cumplir para ajustar la matriz GETH, se evidencia una calificación del 65.1% sobre un total de 100; el resultado identifica una brecha del 34.9%, a octubre de 2021, la cual indica que se deben establecer oportunidades de mejora para lograr cerrar la brecha y consolidar una estrategia efectiva de Talento Humano.

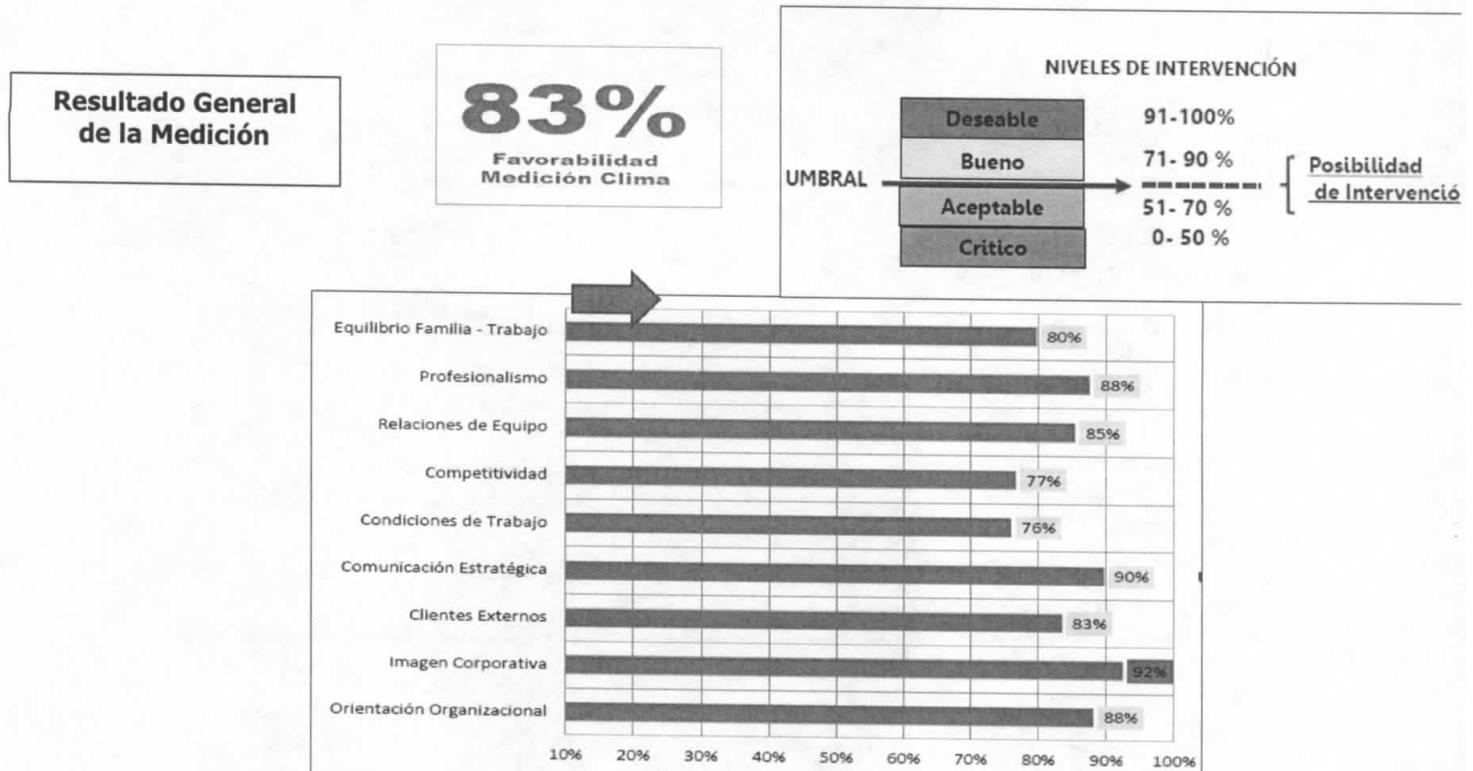
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	69	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puerta	68
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	69
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	69
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	63	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	61
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al logro	62
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	62
		- Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen	68
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	71	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	73
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	69
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	68
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	72
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	61	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	61



Gráfica desagregada por áreas de intervención (octubre 2021)

### 7.3.2. Medición Clima Laboral

El clima organizacional está ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. La cultura organizacional está integrada por un conjunto de valores, principios, actitudes, tradiciones y normas convirtiéndose en un hábito organizacional. Para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio según el cual "la gente feliz entrega mejores resultados".



Dentro de esta medición se verificaron tres ejes a saber: **Eje Estratégico** (Orientación Organizacional, Imagen Corporativa, Clientes Externos, Comunicación Estratégica), **Eje Procesos** (Condiciones de Trabajo Competitividad), **Eje Capital Humano** (Relaciones de Equipo, Profesionalismo, Equilibrio: Familia/Trabajo).

En atención a las distintas variables de los tres ejes objeto de la medición, se evidenciaron las oportunidades de mejora, haciendo especial énfasis en aquellas relacionadas con el Eje de Procesos que es el que registra un porcentaje de favorabilidad menor.

### 7.3.3. Encuesta de Riesgo Psicosocial

#### ➤ Caracterización del riesgo Psicosocial

La siguiente tabla muestra la priorización del riesgo con el fin de resaltar los hallazgos que se encontraron a nivel ocupacional dentro de la entidad. Para ello se retoman los resultados más relevantes organizados por los veintidós (22) grupos de trabajo.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO		
		R. BAJO	R. MEDIO	R. ALTO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	44%	26%	30%
	Relaciones sociales en el trabajo	38%	21%	41%
	Retroalimentación del desempeño	49%	19%	32%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	26%	14%	60%
	Capacitación	45%	26%	29%
	Participación y manejo del cambio	41%	17%	42%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	38%	24%	38%
	Control y autonomía sobre el trabajo	47%	27%	26%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	43%	30%	27%
	Demandas emocionales	71%	13%	16%
	Demandas cuantitativas	48%	29%	23%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	63%	23%	14%
	Demandas de carga mental	38%	25%	37%
	Demandas de la jornada de trabajo	71%	17%	12%
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	53%	17%	30%
	Reconocimiento y Compensación	41%	25%	34%

✓

## ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

### FACTORES RELACIONADOS CON EL AMBIENTE DE TRABAJO:

Condiciones de confort térmico, iluminación y ruido, mobiliario y equipamientos que permitan ajustar las posturas al tipo de tarea que se realiza. Superficies de trabajo amplias ajustadas a las necesidades de equipos y materiales que se utilizan. En el diseño del puesto de trabajo disminuyen las probabilidades de movimientos repetitivos, sobreesfuerzos o posiciones forzadas (uso pad mouse, cajón bajo pies, entre otras).

### PAUSAS ACTIVAS:

Forma parte del plan de adecuación física, pero hace referencia a instrucciones de ejercicios simples de estiramiento y circulatorios que deben ser realizados por los trabajadores en sus puestos de trabajo, periódicamente, cada hora o cada 2 horas para evitar el efecto acumulativo de ciertos movimientos repetitivos o forzados, al igual que el efecto sobre miembros inferiores de las posturas estáticas prolongadas.

### **PREVENCIÓN DEL SOBREPESO:**

Se deben tener en cuenta las siguientes indicaciones con el fin de evitar la aparición de esta patología en los trabajadores:

Implementar estrategias de control de peso y hábitos alimentarios por medio de conferencias educativas que incluya dieta, ejercicio y control de vida sedentaria.

Llevar una dieta balanceada (debe ser completa, suficiente y adecuada), es decir que tenga siempre los tres elementos básicos: una harina, verduras y/o frutas y una proteína (como huevo, carne, pescado, pollo o granos), al menos una vez al día y teniendo en cuenta la actividad que desarrolla la persona si es pasiva, mediana o activa. Repartir las comidas en 5; 2 deben ser consistentes y 3 más ligeras, seguir una alimentación sana.

Dar a conocer a los trabajadores alimentos y hábitos saludables a fin de prevenir trastornos de peso y enfermedades asociadas. Para lo anterior es de utilidad pensar en la posibilidad de diseñar modelos de dietas con la asesoría de la nutricionista de la respectiva EPS, para orientar a los trabajadores afectados por estos problemas, sobre la forma de controlar la cantidad y el tipo de calorías y grasas saturadas ingeridas en la dieta diaria.

Fomentar estilos de vida y trabajo saludables que involucren actividades deportivas, manejo del estrés, hábitos alimentarios y cesación de tabaquismo y alcoholismo.

Hacer deporte y mantenerse activo.

Prestar atención al tamaño de la ración diaria.

Estar pendiente de su peso.

Disminuir las bebidas azucaradas y los carbohidratos.

Hacer yoga o meditaciones para disminuir la ansiedad.

Pasar más tiempo al aire libre haciendo actividades como pasear, caminar, entre otras.

Utilizar las escaleras en lugar del ascensor.

### **RECOMENDACIONES PREVENTIVAS VISUALES:**

- No trabaje más de 50 minutos corridos en el PC o pantalla de visualización.
- Tome un descanso de 5 a 10 minutos.
- Practicar las Pausas Activas Oculares cada vez que sean necesarias a fin de evitar el cansancio visual y lubricar los ojos.
- Realizar una Lubricación periódica (Colirios humectantes), cada vez que sea necesaria.
- Parpadeo consciente.
- Manejo integral del entorno.
- Uso de anteojos cada vez que sea necesario.

- Ubíquese frente a la pantalla con la mirada ligeramente hacia abajo.
- Estar a 50 cm entre PC y ojos.

### **7.3.5. Encuesta de necesidades de bienestar**

De acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar y de clima organizacional realizadas a los funcionarios y funcionarias de la Contraloría de en el mes de octubre de 2021, se destacan los siguientes aspectos:

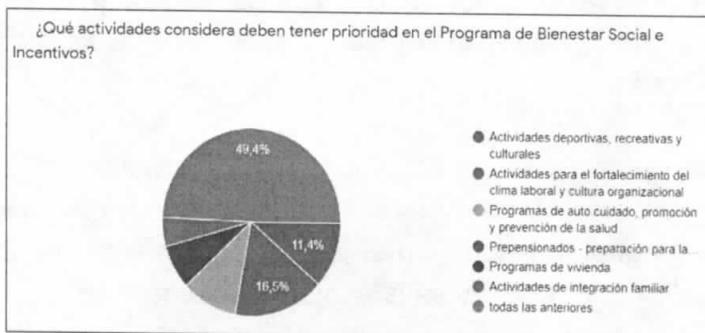
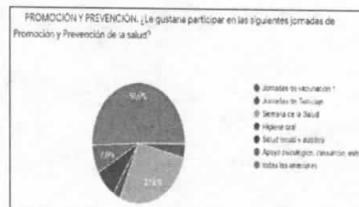
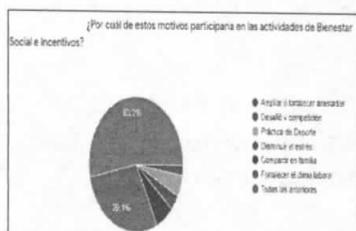
- Los funcionarios buscan un equilibrio entre su familia y el trabajo como un medio para favorecer su calidad de vida y piensan que la entidad contribuye con esta estabilidad.
- Los funcionarios opinan que las actividades de Bienestar deben desarrollarse teniendo en cuenta aspectos como: Integración, mejoramiento de clima organizacional, bienestar físico y mental, fortalecimiento de los equipos de trabajo, sentido de pertenencia y satisfacción con la entidad.

## **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.
- Reformular el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

El siguiente periodo de evaluación será al finalizar el primer semestre de 2022, 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 2022

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 de la contralora, 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 objetivo 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.
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 2022, 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.
- f. **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
- g. **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 de la Contraloría y Subdirección Operativa Administrativa y Financiera, basado en un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación, planteará el PIC para la vigencia 2022, 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 2022 y el 31 de enero de 2023; 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 de 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, de 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 2022.

## **9. MAPA DE RIESGOS**

La Contraloría de 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 2022, publicado en la página web de la Contraloría de .

## **10. PLAN DE ACCIÓN 2022**

La Dirección Operativa técnica , tendrá a cargo la ejecución del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2022, 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.

Ruta de Creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Gestión Humana
<p><b>Ruta de la Felicidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio de vida</li> <li>• Salario emocional</li> </ul> </li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Formación y Capacitación Política de Integridad</p>
<p><b>Ruta del Crecimiento</b></p> <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>	<p>Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información</p>
<p><b>Ruta del Servicio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Formación y Capacitación</p>
<p><b>Ruta de la Calidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer las cosas bien               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer siempre las cosas bien</li> </ul> </li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Formación y Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación</p>
<p><b>Ruta de Análisis de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo el talento</li> <li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	<p>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</p>

## 12. EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO

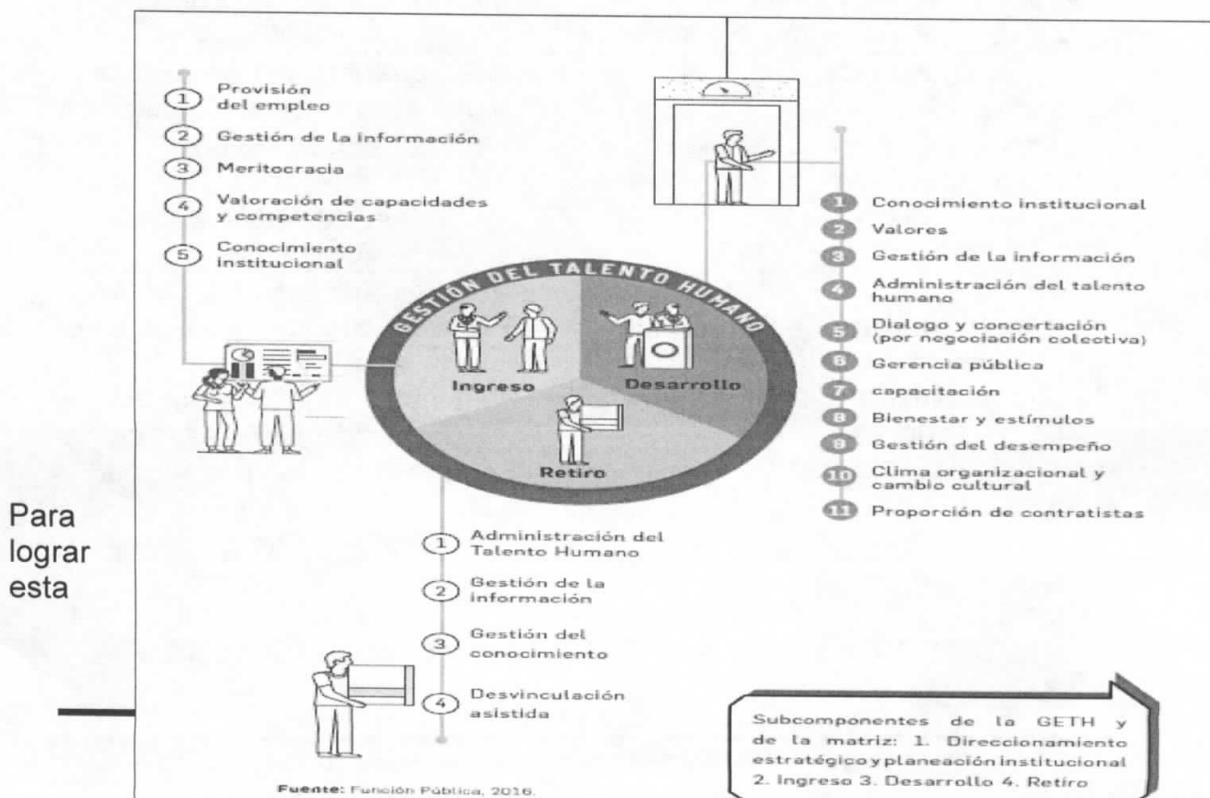
La Evaluación del Plan Estratégico de Gestión Humana, estará a cargo de la Dirección Operativa Administrativa y Financiera, quien implementará los mecanismos para monitorear la gestión, apoyada por un contratista de apoyo a la gestión, con actividades de Control Interno, quien integrará el Plan Estratégico 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 de la Contralora
Plan de Acción	Trimestral	DOAF DORF DOT DESPACHO DE LA CONTRALORA
Seguimiento de Indicadores de Gestión	Mensual, Trimestral y Anual	Directores y Líderes del proceso

### 13. CONCLUSIÓN



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.



**MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ**  
Contralora Municipal ( E )



**MARIA DEL PILAR LOAIZA HINCAPIE**  
Directora Operativa Administrativa y Financiera (e)