

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

## CONTRALORÍA MUNICIPAL DE ENVIGADO

2022

1

<b>AVISO DE ACCESIBILIDAD</b>	<b>6</b>
<b><u>INTRODUCCIÓN 7</u></b>	
<b>1. GENERALIDADES.</b>	<b>8</b>
<b>2. MARCO LEGAL.</b>	<b>9</b>
<b>3. ALCANCE. 12</b>	
<b>4. OBJETIVO GENERAL.</b>	<b>12</b>
<b>5. COMPONENTES.</b>	<b>12</b>
<b>6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE ENVIGADO BASADO EN LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>12</b>
<b>7. CONTEXTO DE LA ENTIDAD.</b>	<b>16</b>
Misión:.....	16
Visión: .....	16
Política De Gestión.....	16
7.1 Planta de Personal de la Contraloria Municipal de Envigado .....	17
Carrera Administrativa.....	20
Manuales de Funciones. ....	21
<b>8. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.</b>	<b>22</b>
<b>9. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE BATERÍAS DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTRÉS. 24</b>	
<b>10 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022. 28</b>	
10.1 Planes y Programas De Talento Humano. ....	28
10.1.1 Plan Institucional de Capacitación (PIC) .....	28
10.1.2. Plan de Bienestar Laboral Institucional .....	29

10.1.3 Plan del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo .....	29
10.1.4 Plan Anual de Vacantes .....	30
10.1.5 Plan de Previsión del Recurso Humano.....	30

**11. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO. 31**



Lista de Tablas

Tabla 1 Marco Legal	9
Tabla 2 Planta de Personal	17
Tabla 3 planta de personal a dic 31 2021	19
Tabla 4 Relación de la planta	19
Tabla 5 Cargos en carrera	21

Lista de Ilustraciones	
Ilustración 1 Ruta de la Felicidad	13
Ilustración 2 Distribución Planta personal	18
Ilustración 3 Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano	23
Ilustración 4 Resultados Rutas Creación de Valor	24
Ilustración 5 Resultado Global	25
Ilustración 6 Resultado Global Intralaboral	25
Ilustración 7 Resultado Extra laboral	26
Ilustración 8 Resultado Global Estrés	27

## AVISO DE ACCESIBILIDAD

Este informe se publica cumpliendo los requisitos establecidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, en virtud de la Resolución 1519 de 2020, anexo 1, “Accesibilidad en documentos digitales para la publicación web”, con la cual se busca garantizar los derechos de acceso a la información, transparencia, entre otros.

Por tratarse de un documento que contiene información de valores monetarios, se aclara que, por efectos de la lectura en voz alta del texto seleccionado, se escuchan algunos términos que al ser traducidos por la herramienta, no dan cuenta de la información plasmada de manera escrita, como por ejemplo: donde se encuentre el signo que Office tiene predeterminado para las cifras en “pesos”, se escucha “dólares”, por lo cual debe interpretarse como pesos colombianos.

En algunos equipos de cómputo, no es posible leer el texto alternativo que llevan las tablas, ilustraciones y/o imágenes que se presentan en el cuerpo del documento, debido a configuración o versiones de las herramientas instaladas en ellos.

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional, 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. La Dirección Administrativa y Financiera a través del plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales del Ente de Control. Dicho plan es una herramienta de organización , estructuración y seguimiento de las actividades de Dirección Administrativa y Financiera que mejoren la calidad de vida de los servidores orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas.

## 1. Generalidades.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de que trata el Título 22 artículos 2.2.22.2 y 2.2.23.2 literal c) del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. De esta manera, MIPG es un referente diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, pues facilita la gestión integral de las organizaciones a través de guías que ayudan al fortalecimiento del talento humano, agiliza las operaciones, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promueve la participación ciudadana, entre otros.

Es así como que «la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

A su vez, el Decreto N° 612 del 4 de abril de 2018 expedido por el Presidente de la República, fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción de las entidades del estado. Es así como la Contraloría Municipal de Envigado centra sus esfuerzos en el fortalecimiento de su talento humano adaptando las directrices que en materia nacional determina el nivel central con el ánimo de estandarizar procesos y alcanzar mejores resultados administrativos y misionales.



## 2. Marco legal.

Tabla 1 Marco Legal

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con el plan estratégico de Talento Humano
Constitución Política	Establece la organización y estructura del Estado.	Establecimiento de funciones de los empleos públicos.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos	Talento Humano
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 de agosto 5 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 489 de 1998	Establece criterios de organización y Funcionamiento de las entidades del sector público.	Sistema de desarrollo administrativo e incentivos a la gestión pública.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos.

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con el plan estratégico de Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral entre otras actividades que van en contra de las relaciones de trabajo.	Define que es el acoso laboral y sus formas de denunciarlo y Sancionarlo.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar laboral e incentivos
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1083 de mayo 26 de 2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Estructura del empleo del sector público
Decreto 0312 del 13 de febrero de 2019 del ministerio del trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con el plan estratégico de Talento Humano
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar laboral
Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016 de la CNSC	Define los lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 de Septiembre 11 de 2017	Incluye la modificación del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública e integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo, de Gestión de la Calidad y desempeño institucional.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 del Ministerio del Trabajo	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión En Seguridad Y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con el plan estratégico de Talento Humano
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 del Departamento administrativo de la Función Pública	Actualiza los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación

### 3. Alcance.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Envigado inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Bienestar, capacitación, SG-SST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Por consiguiente, aplica a servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas.

### 4. Objetivo general.

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Contraloría Municipal de Envigado, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

### 5. Componentes.

- Plan de Provisión de Empleos.
- Plan de Bienestar Laboral.
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Plan de Capacitación.

### 6. Estructura Del Plan Estratégico De Talento Humano de La Contraloría Municipal De Envigado Basado En Las Rutas De Creación De Valor



Ilustración 1 Ruta de la Felicidad

Ruta de la Felicidad: “La felicidad nos hace productivos” -Manual Operativo MIPG.  
Página 24

Se ha evidenciado que el funcionario cuando es feliz en su trabajo tiende a ser mucho más productivo; el bienestar que percibe por contar con un entorno físico adecuado, con un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en calidad y eficiencia.

Esta ruta se relaciona, con las siguientes temáticas:

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Clima organizacional.
- Bienestar, promoción y prevención de la salud.
- Programa “Entorno laboral saludable.
- Trabajo en casa.
- Ambiente físico.
- Incentivos.
- Horarios flexibles.
- Inducción y reinducción.
- Mejoramiento individual.

En la entidad se tienen en cuenta las temáticas anteriormente mencionadas en los planes de:

- Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.

Ruta del Crecimiento: El compromiso de los líderes con la Entidad es el cumplimiento de los objetivos organizacionales, y para esto es necesario contar con el compromiso de sus equipos de trabajo, por este motivo se busca propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, con las siguientes temáticas:

- Capacitación.
- Desarrollo de competencias gerenciales.
- Trabajo en equipo.
- Integridad.
- Clima laboral.
- Inducción y reinducción.
- Valores.
- Cultura organizacional.
- Estilo de dirección.
- Comunicación e integración.

En la entidad se tienen en cuenta las temáticas anteriormente mencionadas en el Plan de Capacitación.

Ruta del Servicio: Los Funcionarios públicos estamos al Servicio de los ciudadanos; La cultura es un eje importante en las organizaciones centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, con las siguientes temáticas:

- Capacitación.
- Bienestares laborales e incentivos.
- Inducción y reinducción.
- Cultura organizacional.
- Evaluación de desempeño.

- Integridad.

En la entidad se tienen en cuenta las temáticas anteriormente mencionadas en los planes de

- Plan de Capacitación.
- Plan de Bienestar laboral e incentivos.

Ruta del Calidad: Para las entidades públicas es de gran importancia la satisfacción del ciudadano con nuestros servicios. Esto directamente relacionado con las revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, con las siguientes temáticas:

- Evaluación de desempeño.
- Acuerdos de gestión.
- Cultura organizacional.
- Integridad.
- Análisis de razones de retiro.
- Evaluación de competencias.
- Valores.
- Gestión de conflictos.

En la entidad se tienen en cuenta las temáticas anteriormente mencionadas en los planes de:

- Plan de Capacitación.
- Plan de Bienestar laboral e incentivos.

Ruta del análisis de datos: Es de vital importancia conocer el estado actual del talento humano con el que cuenta la Entidad para el desarrollo de estrategias del GETH, pues se toman decisiones basadas en datos y las estrategias que se diseñen se realizan buscando impactar el crecimiento, bienestar, desarrollo de competencias, motivación y compromiso.

Esta ruta se relaciona, con las siguientes temáticas:

- Planta de personal.
- Caracterización del talento humano.
- Plan de vacantes.
- Ley de cuotas.
- Identificación de necesidades.
- SIGEP.

En la entidad se tienen en cuenta las temáticas anteriormente mencionadas en el plan de provisión de vacantes.

Es importante aclarar que cada una de las etapas de la ruta de la felicidad se encuentran en el procedimiento de talento humano, en donde se contemplan cada una de las etapas de ingreso, permanencia (desarrollo de los planes en busca de potenciar el talento humano de la Entidad) y el retiro.

## 7. Contexto de la Entidad.

Misión:

La Contraloría Municipal de Envigado, tiene como Misión ejercer la vigilancia de la gestión fiscal y ambiental de los sujetos de control y de los particulares que administren recursos públicos, con la garantía de un ejercicio incluyente, eficiente y oportuno.

Visión:

Este se actualizara una vez se tenga el PEI 2022-2025.

## Política De Gestión

La Contraloría Municipal de Envigado, se compromete a ejercer la vigilancia de la gestión fiscal de los sujetos de control y de los particulares que administren recursos públicos, de manera posterior y selectiva, siendo incluyente, efectiva y oportuna, haciendo un uso eficiente de las herramientas conferidas por la Constitución y la Ley. Así mismo con la capacitación de los sujetos vigilados, en la conservación y buen uso del patrimonio público.



A su vez, cuenta con un grupo interdisciplinario de profesionales, con los cuales nos comprometemos a fortalecer sus competencias en la búsqueda del mejoramiento continuo y en la aplicación de los procesos internos del Sistema de Gestión Integral, con el apoyo del ejercicio del control social participativo.

### 7.1 Planta de Personal de la Contraloría Municipal de Envigado

Está conformada por una planta global de 25 empleos de conformidad con el Acuerdo Municipal N° 001 del 27 de enero del 2021, la cual está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2 Planta de Personal

PLANTA PERMANENTE NIVEL JERARQUICO	TIPO DE VINCULACION			
	LNR	DP	CA/P	TOTAL
Directivo	11	1	0	12
Asesor	2	0	0	2
Profesional	0	0	8	8
Técnico	0	0	1	1
Asistencial	0	0	2	2

LNR: Libre Nombramiento y Remoción

DP: De Periodo

CA/P: Carrera Administrativa/Provisionalidad

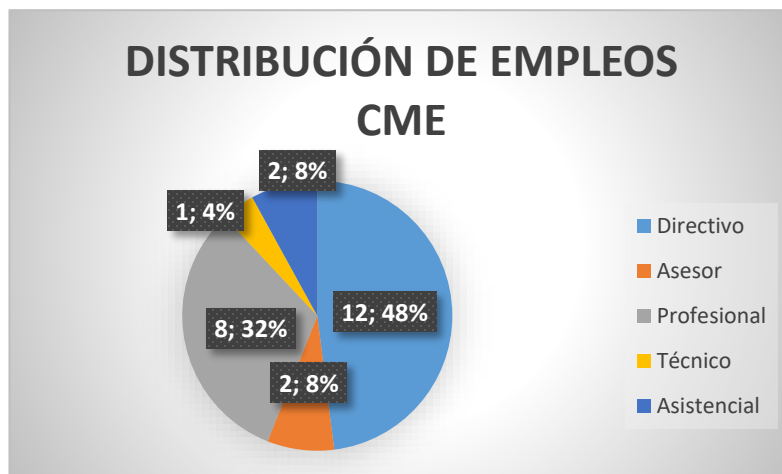


Ilustración 2 Distribución Planta personal

Los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, es un instrumento de administración de personal que por mandato Constitucional art. 122: No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Y de Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 770 de 2005: Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.

Decreto 785 de 2005 por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

Decreto 2539 de 2005: Deben tener todas las Entidades e Instituciones del Estado. En él se establecen las funciones y competencias exigidas para el desempeño de los empleos públicos que conforman la planta de personal. Es el soporte técnico que justifica la existencia de los cargos de una institución.

La planta actual de cargos se compone de 25 funcionarios, con la siguiente dedicación funcional:

Tabla 3 planta de personal a dic 31 2021

VIGENCIA 2021	
Administrativos	9
Misional	16
TOTAL	25

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE ENVIGADO	
Periodo	01
Libre nombramiento y remoción	12
Carrera Administrativa	05
Provisionalidad	06
Comisión	01
TOTAL	25

Igualmente se presenta una relación de los funcionarios que actualmente se encuentran en la planta, relacionando su cargo, código y grado:

Tabla 4 Relación de la planta

DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	NIVEL	NATURALEZA
Profesional Universitario 5	219	2	Profesional	Carrera Administrativa
Profesional Universitario 4	219	2	Profesional	Provisional - Carrera Administrativa
Técnica Administrativa	367	1	Técnico	Provisional - Carrera Administrativa
Profesional Universitario 2	219	2	Profesional	Carrera Administrativa
Sub Contralora	25	7	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario 3	219	2	Profesional	Carrera Administrativa
Conductor	480	1	Asistencial	Provisional

DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	NIVEL	NATURALEZA
Profesional Especializado	222	3	Profesional	Provisional - Carrera Administrativa
Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Gestión	115	2	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción
Contralor	10		Directivo	De Periodo
Auditor Fiscal N3	36	3	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor de Control Interno	105	1	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción
Auditor Fiscal N2	36	4	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción (vacante)
Profesional Universitario 1	219	2	Profesional	Carrera Administrativa
Auditor Fiscal N1	36	4	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Contralora Auxiliar de Participación Ciudadana	6	2	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario 6	219	1	Profesional	Provisional - Carrera Administrativa
Contralora Auxiliar de Responsabilidad Fiscal	35	6	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Contralora Auxiliar de Auditoria Fiscal	35	5	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario 7	219	1	Profesional	Carrera Administrativa
Auditor Fiscal N5	36	1	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción (vacante)
Secretaria Ejecutiva	425	1	Asistencial	Provisional - Carrera Administrativa
Auditor Fiscal N6	36	2	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Directora Administrativa y Financiera	9	7	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
Auditor Fiscal N4	36	1	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción

Carrera Administrativa

El concurso abierto de méritos se aplicó para proveer las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa de la Contraloría Municipal de Envigado, atendiendo la OPEC reportada oficialmente por la Contraloría Municipal de Envigado a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

A continuación se detalla los cargos que se encuentran en carrera administrativa:

Tabla 5 Cargos en carrera

CARGO	ESTADO
Secretaria Ejecutiva	Provisionalidad – Pendiente de concurso
Técnica Administrativa	Provisionalidad – Pendiente de concurso
Profesional Universitario 1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario 2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario 3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario 4	Provisionalidad – Pendiente de concurso
Profesional Universitario 5	Carrera Administrativa
Profesional Universitario 6	Provisionalidad – Titular se encuentra en Comisión
Profesional Universitario 7	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	Provisionalidad – Pendiente de concurso
Conductor	Provisional – pendiente de registrar en OPEC

Manuales de Funciones.

El manual específico de funciones y de competencias laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas, así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos; Son igualmente, insumo

importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

- El Manual de Funciones de la Contraloría Municipal de Envigado de acuerdo a la normatividad vigente contiene:
  - La identificación del propósito principal o razón de ser del empleo (es la misión o razón de ser del empleo) dentro de la estructura organizacional y del área a la cual pertenece.
  - Las competencias comunes a los servidores públicos y las comportamentales que se han definido por cada nivel jerárquico de empleo, (artículos 7º y 8º del decreto 2539 de 2005).
  - Las competencias funcionales de los empleos (numeral 10.5 y 10.6 del artículo 10º del decreto 2539 de 2005).
  - Los requisitos de estudio y experiencia (ajustados de acuerdo con el decreto 785 de 2005, para las entidades del orden territorial).
8. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Una vez realizado el diagnóstico de las variables que el Área de Talento Humano debe cumplir en el marco de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de la Matriz GETH, se observa para la vigencia 2021 una calificación de 95.7 %, 12.9% más que la vigencia 2020 en un nivel de madurez “De Consolidación” como se muestra a continuación:

La Dirección Administrativa y Financiera tiene a cargo el proceso P7 Talento Humano, el cual tiene como objetivo “Administrar el Talento Humano de la Entidad, a través de actividades relacionadas con vinculación, capacitación, bienestar social, Seguridad y Salud en el Trabajo, compensación y evaluación del desempeño, para el desarrollo integral de los servidores públicos en busca del cumplimiento de los objetivos institucionales” procedimiento Gestión Humana Código 0900.16.01.04.41. El diagnóstico del proceso de Gestión del Talento humano se realizó utilizando la herramienta de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual se identificaron las rutas a las cuales debe darse prioridad en un primer ejercicio de planeación.

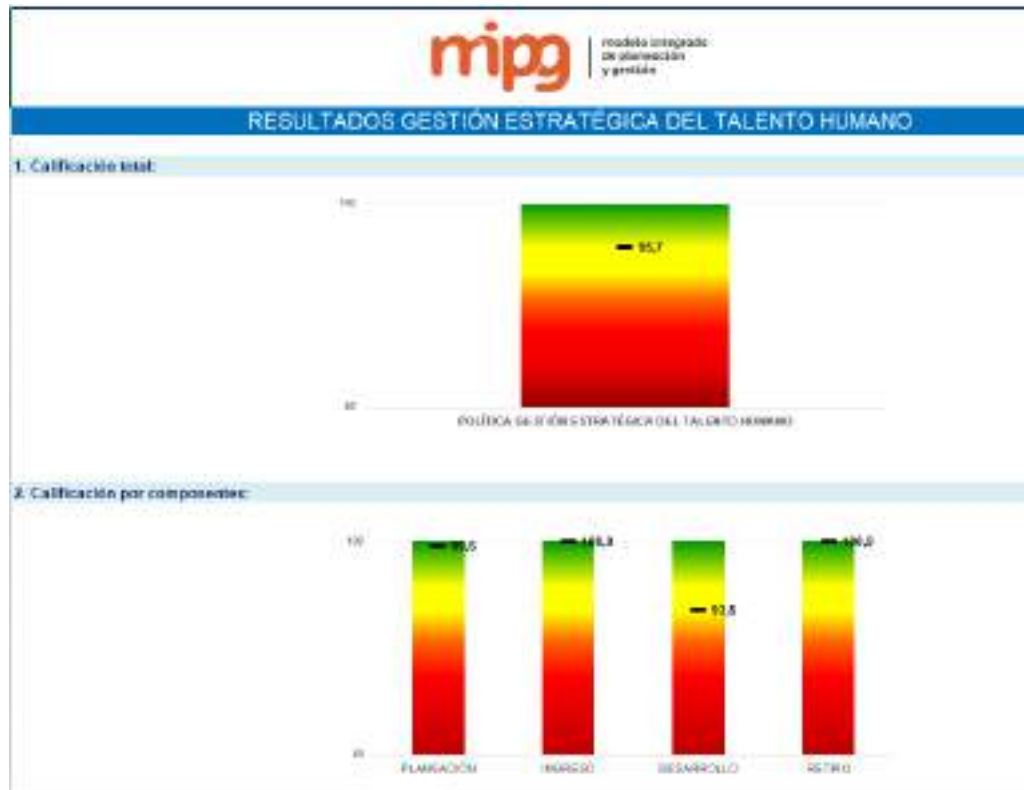


Ilustración 3 Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>98</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>96</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>97</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en el modelo emocional	<b>98</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>100</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>94</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>100</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>97</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>89</b>
		- Ruta de formación para capacitar a empleados que saben lo que hacen	<b>91</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>98</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>100</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>95</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>97</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en el hacer de manera accionable	<b>97</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>96</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>98</b>	- Ruta para entender a las personas a través de la co-decodificación	<b>98</b>

Ilustración 4 Resultados Rutas Creación de Valor

9. Resultados de la Medición de baterías de riesgo Psicosocial y el Estrés.

La Entidad realizó la medición de baterías de Riesgo Psicosocial a través de la Caja de compensación familiar COMFENALCO.

Esta medición tuvo una participación de 25 funcionarios, correspondiente al 100% de participación.



Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	14	56%
RIESGO BAJO	8	24%
RIESGO MEDIO	3	12%
RIESGO ALTO	2	8%
RIESGO MUY ALTO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>
Medio, alto y muy alto	5	20%
INVALIDADO		0%

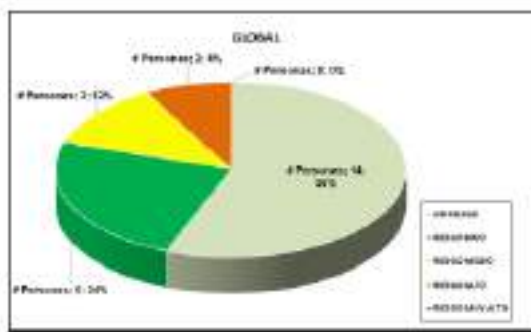


Ilustración 5 Resultado Global

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	14	56%
RIESGO BAJO	4	16%
RIESGO MEDIO	6	24%
RIESGO ALTO	1	4%
RIESGO MUY ALTO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>
Medio, alto y muy alto	7	28%
INVALIDADO		0%

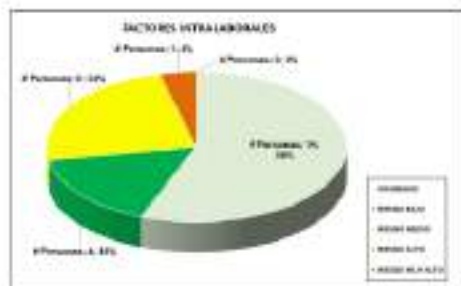


Ilustración 6 Resultado Global Intralaboral

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	11	44%
RIESGO BAJO	8	32%
RIESGO MEDIO	4	16%
RIESGO ALTO	2	8%
RIESGO MUY ALTO	0	0%
TOTAL	25	100%
Medio, alto y muy alto	6	24%
INVALIDADO		0%

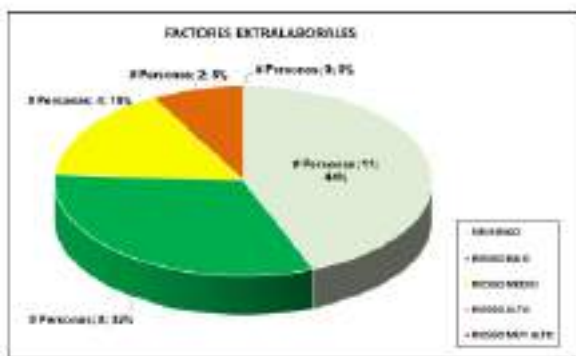


Ilustración 7 Resultado Extra laboral

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
MUY BAJO	7	28%
BAJO	6	24%
MEDIO	2	8%
ALTO	3	12%
MUY ALTO	7	28%
TOTAL	25	100%
Medio, alto y muy alto	12	48%
INVALIDADO		0%

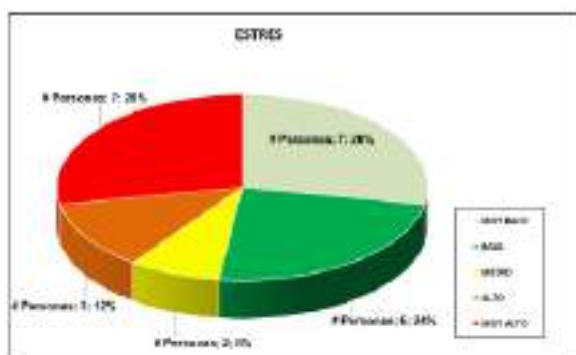


Ilustración 8 Resultado Global Estrés

En la comparación de la medición de la vigencia 2019 y 2021 se evidenció mejora significativa en las dimensiones de:

Se evidencia mejoría significativa de las dimensiones:

- Características de liderazgo.
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Retroalimentación al desempeño.
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.
- Participación y manejo del cambio.
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza.
- Comunicación y relaciones interpersonales.
- Situación económica del grupo familiar.

Aumentaron algunas dimensiones de nivel bajo a medio u alto:

- Relación con los colaboradores (Forma A).
- Claridad en el rol.
- Nivel de responsabilidad del cargo (Forma A).
- Consistencia del rol (Forma A).
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
- Demandas cuantitativas.
- Reconocimiento y compensación.
- Tiempo fuera del trabajo.
- Influencias del entorno extralaboral sobre el trabajo.

#### 10 Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2022.

El Plan Estratégico de Gestión Humana, se desarrolla a través del ciclo de vida del funcionario público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. La aplicación de este plan se enfoca en potencializar las variables que tuvieron los puntajes más bajos, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en la medición de la batería de riesgo psicosocial, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado. Para la creación de valor, la gestión de talento humano, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por MIPG, Rutas de Creación de Valor.

##### 10.1 Planes y Programas De Talento Humano.

###### 10.1.1 Plan Institucional de Capacitación (PIC)

La Contraloría Municipal de Envigado, dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en el cual se establece entre otros compromisos, el deber de las Entidades de, proyectar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación, basados en la guía metodológica para la formulación del mismo y la guía temática para su desarrollo; diseñadas por el DAFP y la ESAP, propende acorde a su que hacer misional, por brindar herramientas de aprendizaje a sus funcionarios, así como ser medio para adquirir competencias, habilidades y destrezas, contribuyendo al fortalecimiento de su gestión.

Los desafíos que se le fijan a la capacitación se erigen conforme con lo dispuesto por

el Departamento Administrativo de la Función Pública, frente al deber ser de los programas de capacitación; como lo destaca dicha entidad cuando establece que: «La formación y capacitación de los servidores públicos del Estado ocupa sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública (...)». Dicho documento hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual se encuentra debidamente aprobado y puede consultarse en el sistema de gestión SGI cuando se estime conveniente.

#### 10.1.2. Plan de Bienestar Laboral Institucional

La Contraloría Municipal de Envigado dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998 y sus Decretos Reglamentarios Nos. 1572 de 1998 y 1227 de 2005, donde se establecen y regulan la creación de los programas de bienestar social e incentivos para las entidades del Sector Público Nacional y reconociendo que el talento humano es el eje central en cualquier entidad, busca con el presente Plan de Bienestar Laboral, responder a las necesidades expresadas por los funcionarios a través de las encuestas con las que cuenta el Ente de Control las cuales se encaminan al mejoramiento de su calidad de vida de manera integral.

Dicho documento hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual se encuentra debidamente aprobado y puede consultarse en el sistema de gestión SGI cuando se estime conveniente.

#### 10.1.3 Plan del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo

Con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, la Contraloría Municipal de Envigado, ejecuta el plan de SSST, presentando anualmente los siguientes resultados en sus indicadores de gestión:

- Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
- Cumplimiento de los objetivos en SST.
- Cumplimiento del plan de trabajo anual.
- Registro de ausentismo laboral.
- Divulgación de la Política de SST.

- Metas cumplidas del SST frente a los recursos asignados.
- Asignación de responsabilidades frente al desarrollo del SG-SST.
- Gestión de peligros y Riesgos
- Prevención y promoción de Riesgos
- Respuesta a Emergencias
- Gestión del Cambio

#### 10.1.4 Plan Anual de Vacantes

Es una herramienta que permite actualizar la información de los cargos vacantes en la Contraloría, con el fin de programar la vacancia de forma que no se afecte el cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales, o se generen recargas en el trabajo del personal que puedan afectar el clima laboral, el bienestar de los funcionarios o la calidad de los servicios prestados por la entidad.

A través del plan anual de vacantes se logra programar la provisión de los empleos de vacancia, el número de cargos que deben proveerse, garantizando el correcto funcionamiento. Esta información se actualizará y publicará con una periodicidad trimestral.

El Plan de Vacantes, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el apropiado funcionamiento de los servicios que presta la Entidad.

#### 10.1.5 Plan de Previsión del Recurso Humano.

Con el fin de garantizar el principio de igualdad, transparencia, confiabilidad, mérito, legalidad se realiza la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva o temporal mediante el derecho preferencial a encargo.

Los artículos 14, 15 y numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que: «Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.»

#### 11. Herramientas de Seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

La Contraloría Municipal de Envigado cumpliendo las directrices en materia de administración del talento humano definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y para facilitar la implementación y seguimiento de este, utilizará las herramientas de evaluación y gestión como son:

- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Auditorías Internas al Sistema Integrado de Gestión.
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
- Indicadores de gestión definidos en los planes de talento humano aprobados para cada vigencia.

LUCRECIA LONDOÑO BUILES  
Contralora Municipal de Envigado  
Original Firmado

Elaboró	Aprobó
Mariana Varela Giraldo Directora Administrativa y Financiera	Comité de Dirección
Original Firmado	Original Firmado