RESOLUCIÓN Nro. 023
DEL 17 DE ENERO DE 2025

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA"

EL CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales,

CONSIDERANDO

Que el Artículo 15 De la Ley 909 de 2004, dispone que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. Serán funciones específicas de estas unidades de personal deberán elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el parágrafo del mismo artículo señala que las políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como *"El activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos"*, siendo el propósito de esta Dimensión *"ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos"*.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA"

Que la Ley 909 de 2004 y el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que en lo concerniente al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que con relación al Plan de Bienestar Social e Incentivos, la norma en mención en los artículos 19, 20 y 34, establecen la obligación para las Entidades de organizar anualmente estos programas para sus servidores, los cuales están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar.

Que respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2º del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2025, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Contraloria Municipal de Pereira.

Que en mérito de lo expuesto,

Carrera 7 No. 18-55 Palacio Municipal piso 7º. – Línea WhatsApp : 3227857950
web: www.contraloriapereira.gov.co
Email: correo@contraloriapereira.gov.co
Pereira – Risaralda

RESOLUCIÓN Nro. 023
DEL 17 DE ENERO DE 2025

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA"

RESUELVE

ARTÍCULO 1°: Adoptar El Plan Estratégico de Talento Humano para la Contraloría Municipal de Pereira para la vigencia 2025, el cual hace parte integral de la presente resolución, conformado por los siguientes Planes, los cuales hacen parte integral del presente acto administrativo:

A. Plan de Bienestar e Incentivos.

B. Plan Institucional de Capacitación.

C. Plan Anual de Vacantes y Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.

D. Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud En el trabajo

ARTÍCULO 2°: El Plan Estratégico de Talento Humano será divulgado y socializado a todas las áreas de la Contraloria Municipal de Pereira, y los programas y planes que lo conforman, se encontrarán disponibles para su consulta a través del portal institucional, en el enlace https://www.contraloriapereira.gov.co/sitio/index.php/intranet.html

ARTÍCULO 3°: Las políticas contenidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, adoptadas en la presente Resolución aplican a todos los servidores públicos, contratistas, usuarios de la Contraloría Municipal de Pereira.

ARTÍCULO 4°: La presente resolución será publicada en la INTRANET y en la página oficial de la Contraloría Municipal de Pereira.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

PERCHES GIRALDO CAMPUZANO
Contralor Municipal de Pereira

Revisó: Carlos Andrés Trujillo Piedrahita – Subcontralor

Revisó: Johanna Vanessa Bedoya Puerta - Jefe de Oficina Jurídica

Proyectó: Natali Correa Garcia- Técnico Operativo

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA

Contraloría
Municipal de Pereira

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

PEREIRA – RISARALDA – COLOMBIA

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO GENERAL 4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4
4. ALCANCE 4
5. MARCO NORMATIVO 5
6. PLATAFORMA ESTRATÉGICA 6
7 COMPONENTES 10
8 PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO. 11
8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN 11
8.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS CARGOS 11
8.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS 12
8.4 RESULTADOS DE MEDICIONES 13
8.5 RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024 14
8.6 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 14
9 DESARROLLO DE LOS PLANES TEMÁTICOS DE TALENTO HUMANO 15
9.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 15
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. 16
9.2 PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL 17
9.3 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES 18
9.4 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 19
9.5 PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 22
10. SEGUIMIENTO Y META 24
11. ANEXOS 24

1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento se desarrollara el Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Pereira PETH el cual encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que ofrece herramientas y fomenta el conocimiento, actitudes y los valores de los funcionarios de la entidad, gestionando adecuadamente el talento humano a través del ciclo de la vida del servidor público siendo así el ingreso, permanencia y el retiro del mismo para lograr todos los objetivos y metas de la entidad.

El PETH 2025 en el área de Talento Humano y bajo las directrices de la Alta Dirección, anualmente se definen los proyectos y planes de acuerdo con los diagnósticos y requerimientos de la entidad que permiten contribuir con los objetivos misionales para generar una mejora continua, estos se detallan de la siguiente manera:

- Plan institucional de capacitaciones
- Programa de Bienestar social y estímulos
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo anterior, el área de Talento Humano desarrolla el Plan Estratégico de Talento Humano bajo los principios de Control y Vigilancia de lo Nuestro para el cumplimiento de los objetivos institucionales para prestar mejores servicios a los ciudadanos y grupos de interés.

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Contraloría Municipal de Pereira tiene como objetivo fortalecer el área de Talento Humano, mediante la implementación de estrategias y acciones a través de capacitaciones y bienestar para el mejoramiento de ciclo de vida de los funcionarios públicos de la Contraloría Municipal de Pereira.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna y correcta las vacantes a través de la normatividad vigente, para atender las funciones misionales de la Contraloría Municipal de Pereira.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y capacidades de los funcionarios en el puesto de trabajo a través del plan institucional de capacitación PIC.
- Consolidar las habilidades y competencias a través de los funcionarios con la inducción y reinducción acorde con las necesidades diagnosticadas en el entorno.
- Elevar las satisfacción, eficacia y eficiencia de su desempeño laboral generando espacios y entornos en los programas de bienestar social y estímulos atendiendo a las necesidades de los funcionarios y familias para fomentar la cultura organizacional.
- Administrar y ejecutar de manera eficiente y oportuna la liquidación de los salarios y prestaciones sociales y demás a los que se tienen derecho por ley a los funcionarios públicos.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Pereira inicia con la autoevaluación de cada uno de los factores y termina con la planeación, seguimiento y control de cada una de las actividades desarrolladas, orientada a toda la población de la Contraloría Municipal de Pereira.

5. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad vigente para la implementación del plan estratégico de talento humano en las entidades del sector público son las siguientes:

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia de 1991	Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

6. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

6.1 MISIÓN

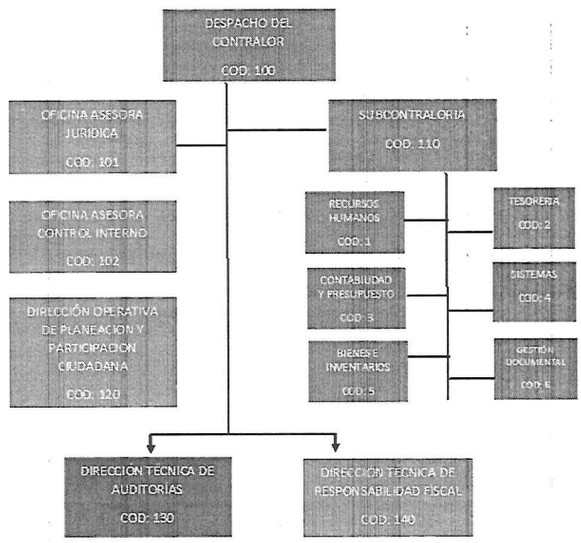
Ejercer de forma oportuna, independiente, efectiva el control y vigilancia fiscal de los recursos públicos, con la participación activa de la ciudadanía y un talento humano comprometido, en pro del bienestar general de la comunidad pereirana.

6.2 VISIÓN

Para el año 2025 la Contraloría Municipal de Pereira, será reconocida como un organismo de control que genere confianza a los pereiranos a través del control y la vigilancia transparente de los recursos públicos y la sostenibilidad ambiental.

6.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de la Contraloría Municipal de Pereira está compuesta por un conjunto de dependencias administrativas que interactúan entre sí con el objeto cumplir con la razón de ser de la Entidad.



Atribuciones constitucionales y legales

De conformidad con lo establecido en el artículo 272 de la Constitución Política, el Contralor Municipal de Pereira, ejercerá en el ámbito de su jurisdicción, las funciones atribuidas al Contralor General de la República en el artículo 268 de la carta política, como también las correspondientes a las contenidas en el artículo 165 de la Ley 136 de 1994.

Función general del Contralor

Organizar y dirigir la ejecución del control fiscal, a través del diseño y fijación de políticas, planes, programas, proyectos, estrategias, objetivos y acciones acordes con lo dispuesto en el artículo 268 de la Constitución Política, los preceptos de la ley 42 de 1993 y de la ley 610 de 2000 que regulan los principios, sistemas y procedimientos de la vigilancia a la gestión fiscal y demás disposiciones.

Función general de la Subcontraloria

Dirigir y orientar las acciones de participación ciudadana, comunicaciones con los proveedores de insumos. Administrativas, financieras y logísticas orientadas a asistir y apoyar el desarrollo de la misión institucional de la entidad; y participar en la formulación de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos que permitan una adecuada gestión del talento humanos y administración del personal, de los recursos financieros, físicos y tecnológicos de la Contraloría.

Función general de la asesoría jurídica

Asesorar al Contralor Municipal y por su conducto a la Contraloría Municipal en el conocimiento y trámite de conceptos, fallos y asesorías en asuntos jurídicos que le corresponda resolver al Contralor Municipal o a cualquier funcionario del nivel directivo, bien por ser de su directa competencia, o por delegación de funciones, y en general de todas las actuaciones que comprometan la posición institucional jurídica de la entidad.

Función general de la asesoría de planeación

Diseñar, formular, actualizar y hacer seguimiento a los planes, programas y proyectos de control fiscal, en especial al Plan Estratégico, Plan de Modernización Institucional, Mapa de Riesgos y Plan General de Auditoría, así como participar en el diseño, formulación y fijación de las políticas, estrategias, objetivos, metas e indicadores de gestión y resultado necesarios para el funcionamiento en la parte directiva, misional y administrativa de la entidad.

Función general de la asesoría de control interno
Verificar y evaluar permanente el funcionamiento del Sistema de Control Interno de la Contraloría Municipal mediante el uso de programas de auditoría, asesorar a los responsables del sistema y elaborar los documentos y demás instrumentos de verificación del funcionamiento del sistema tales como mapas de riesgo internos y externos y evaluaciones periódicas anuales. Función, que dará cumplimiento a los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, las leyes 42 y 87 de 1993 y demás normas concordantes en materia de Control Interno.

Función general de área de tesorería
Asistir al Subcontralor en las funciones de planificación financiera y realizar todas las acciones que permitan la administración financiera de la Contraloría Municipal.

Funciones generales de las áreas de contabilidad y presupuesto
Llevar la contabilidad y el presupuesto de la Contraloría Municipal de Pereira en cuanto a registro, procesamiento, ejecución, producción de informes y soporte de documentación de manera que se lleven en el marco del ordenamiento legal y se encuentren disponibles para su examen y evaluación por las autoridades competentes.

Función general de la coordinación de sistemas
Apoyar a la Contraloría y por su conducto a la administración, en el desarrollo de los sistemas de información, capacitación, normas y procedimientos de información requeridos por la entidad

Función general del área de recursos humanos
Asistir y apoyar técnica, administrativa y logísticamente al director de Auditorías y al Subcontralor en los procesos misionales, de asistencia de desarrollo de nuevas capacidades entre los empleados, procesos de apoyo y soporte de gestión del talento humano y administración de personal.

Función general de la dirección técnica de auditorías
Desarrollar y dirigir la aplicación del control fiscal en el Municipio de Pereira, sector central, institutos descentralizados, Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, como también, a los particulares que administren o manejen recursos o fondos y bienes públicos de carácter municipal. Este control incluye la evaluación simultánea de todos los sistemas de control establecidos en la Ley.

Función general de la dirección técnica de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva

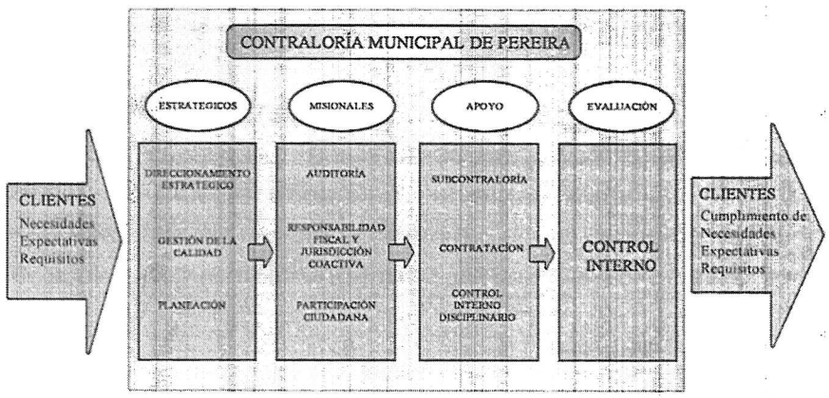
Establecer conforme a lo establecido en las Leyes 42 de 1993 y 610 de 2000 la responsabilidad fiscal de todo servidor público y/o particular que administre, recaude o invierta recursos públicos municipales, mediante el trámite del proceso de responsabilidad fiscal, cuando en ejercicio de la gestión fiscal se ocasione por acción u omisión y en forma dolosa o gravemente culposa daño al patrimonio del Municipio de Pereira, buscando luego, en el trámite del proceso de jurisdicción coactiva el resarcimiento de los daños causados.

Función general de la dirección operativa de participación ciudadana

Adelantar acciones de participación comunitaria, dirigidas a lograr el ejercicio del control social y de vigilancia sobre las entidades sujetas de control, para ello, aplicará los mecanismos de participación ciudadana, los sistemas de vigilancia de la gestión fiscal y acciones populares, para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

6.4 MAPA DE PROCESOS

El Mapa de Procesos es una herramienta gráfica que permite identificar y conocer el funcionamiento e interacción de los procesos por medio de diferentes niveles, tales como los procesos Estratégico, Misional, de Apoyo y de evaluación, que actualmente se realizan al interior de la Contraloría Municipal de Pereira.



7 COMPONENTES

Los componentes los cuales conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan institucional de capacitaciones
- Programa de Bienestar social y estímulos
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

8 PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. De acuerdo con lo visto anteriormente la Contraloría Municipal de Pereira cuenta con la información actualizada y veras de la caracterización de los funcionarios y de los cargos, este cuenta con los resultados obtenidos en el Autodiagnóstico de gestión de talento humano y de todas las mediciones realizadas como el plan de vacantes, PIC, Plan de bienestar.

8.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS CARGOS

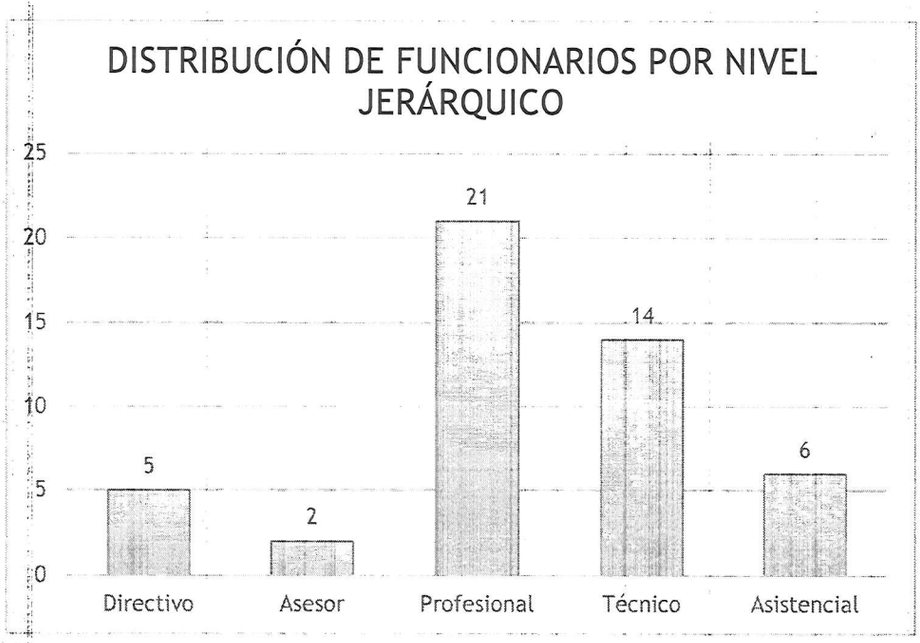
En la Contraloría Municipal de Pereira está compuesta por la siguiente denominación, código, grado el número de cargos que corresponde y el tipo de cargo se puede observar a continuación:

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVELES
CONTRALOR MUNICIPAL	SG		1	2%
SUBCONTRALOR	18	25	1	2%
DIRECTOR TECNICO DE AUDITORIAS	17	9	1	2%
DIRECTOR TECNICO DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCION COACTIVA	17	9	1	2%
DIRECTOR OPERATIVO DE PLANEACION Y PARTICIPACION CIUDADANA	14	9	1	2%
JEFE DE OFICINA ASESORA	16	115	1	2%
ASESOR CONTROL INTERNO	13	105	1	2%
TESORERO GENERAL	12	201	1	2%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	222	3	6%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	219	4	8%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10	219	10	21%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	219	3	6%
TECNICO OPERATIVO	8	314	4	8%
TECNICO OPERATIVO	7	314	3	6%
TECNICO OPERATIVO	6	314	6	13%
TECNICO OPERATIVO	9	314	1	2%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	407	1	2%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	407	2	4%
SECRETARIA EJECUTIVA	4	482	1	2%
CONDUCTOR	5	425	1	2%
CONDUCTOR	3	480	1	2%
TOTAL			48	100%

8.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La Contraloría Municipal de Pereira cuenta en la actualidad con una planta de personal de 48 Servidores Públicos, distribuidos de la siguiente manera, 5 el nivel directivo de libre nombramiento y remoción, 2 nivel asesor, 21 son profesionales universitarios y especializados, 14 del nivel técnico, 6 del nivel asistencial.

NIVEL	No DE EMPLEADOS
Directivo	5
Asesor	2
Profesional	21
Técnico	14
Asistencial	6
TOTAL	**48**



8.4 RESULTADOS DE MEDICIONES

El modelo integrado de Planeación y Gestión PETH – MIPG, tiene como objetivo medir el grado de gestión y el desempeño de las entidades públicas, esta herramienta de autodiagnóstico permite a las entidades desarrollar un ejercicio de valoración según sus rutas de valor el cual permite identificar fortalezas y debilidades y tener las oportunidades de la mejora del mismo, esta puede ser utilizada en el momento que la entidad lo requiera.

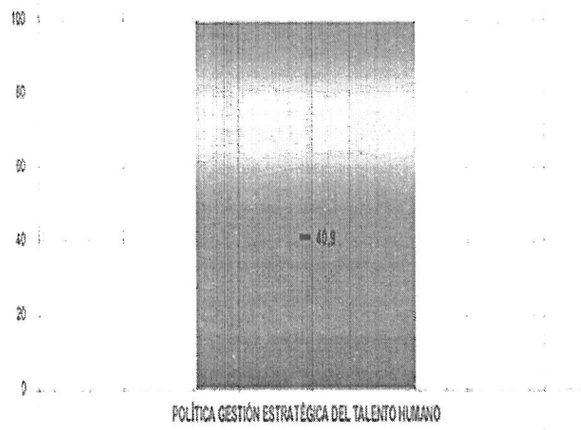
Una vez realizado el autodiagnóstico los resultados de gestión estratégica de Talento Humano fueron las siguientes según su calificación total:

mipg modelo integrado de planeación y gestión

INICIO RESULTADOS RUTAS

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:



8.5 RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024

En el mes de mayo se aplicó en la Contraloría Municipal de Pereira la batería de riesgo psicosocial, la cual se programó a 45 personas entre funcionarios y contratistas, de los cuales participaron 45 que corresponden a las áreas de Subcontraloría, Dirección Técnica de auditorías, Dirección de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva y Dirección de participación ciudadana. Se utilizaron dos versiones forma A y forma B, la versión o forma A esta orientada a personas que ocupan cargos de jefatura y dirigen personal. La segunda versión forma B aplica a personas que ocupan cargos profesionales o técnicos y son empleados. Estos cuestionarios evalúan los factores de riesgo intralaborales y extralaborales de la entidad.

Empresa que realiza la aplicación	IPS Previsión
Entidad	Contraloría Municipal de Pereira
Población	Servidores Públicos y contratistas
Tamaño de la población total de funcionarios	40
Tamaño población de contratistas	5
Encuestas realizadas	45
Porcentaje de participación población funcionarios y contratistas	100%

8.6 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de Talento Humano se desarrolla a través de Planes, programas anuales los cuales contienen actividades a desarrollar, esto siempre siguiendo el lineamiento establecido por la entidad, como se puede evidenciar en cada uno de los Planes y/o programas adoptados estos serán publicados en la página Web de la entidad, se ha establecido un análisis y formulación de los siguientes objetivos y su responsable a cargo los cuales se deben de tener en cuenta para la ejecución y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

	OBJETIVO ESPECIFICO	RESPONSABLE
1	Mejorar 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	Subcontraloria - SST
2	Fortalecer la capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios y/o contratistas en	Contralor - Subcontraloria

	el puesto de trabajo, a través del Plan Institucional de Capacitación	
3	Llevar a cabo el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento y calidad de vida de los funcionarios de la Entidad	Talento Humano
4	Coordinar la evolución de desempeño laboral y Calificación de servicios de los funcionarios de la Entidad	Jefe inmediato
5	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la entidad.	Talento Humano

9 DESARROLLO DE LOS PLANES TEMÁTICOS DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla según los resultados obtenidos en la matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano PETH, basándose y centrándose en los resultados más bajos según las variables y la calificación, esto para cerrar brechas con la implementación de acciones eficientes y eficaces que aporten al mejoramiento y al desarrollo del Talento Humano de la Contraloría Municipal de Pereira.

9.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Concluye en la agrupación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y la programación de su desarrollo, que junto a las actividades de entrenamiento conforman el Plan Institucional de Capacitación de cada entidad.
El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos." [1]

Tabla 1. Fase 1. Formulación de Proyectos de Aprendizaje

ACTIVIDAD	TIEMPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Identificación de necesidades y problemas de aprendizaje.	6 Horas/semana	Revisión analítica por parte de los líderes de los diferentes procesos,	Revisión analítica de documentos (Evaluación de desempeño,

[1]GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC- DAFP – ESAP. Versión 2021."

		de documentos (Evaluación de desempeño, Auditorías internas, Brechas comporta mentales, Plan Institucional).	Auditorías internas, Brechas comporta mentales, Plan Institucional.
Elaboración de PAE.	24 Horas/seman a	Elaboración de proyectos con base a objetivos. Mesas de trabajo	Formato diseñado Y aprobado por la alta dirección.

Tabla 2. Fase 2. Consolidación del diagnóstico

ACTIVIDAD	TIEMPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Consolidación del Diagnóstico de Necesidades de la Entidad.	12 Horas Semana.	Categorización, análisis y consolidación.	Matriz de consolidación de necesidades.

Tabla 3. Fase 3. Programación del Plan institucional

ACTIVIDAD	TIEMPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Proyectos de Aprendizaje en Equipo	2 Horas	Toma concertada de decisiones.	Comité Directivo
Priorización de PAE	2 Horas	Toma concertada de decisiones.	Líderes de cada área
Consolidación del PIC	Comité directivo.	Categorización, análisis y consolidación.	Matriz de consolidación del PIC.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El Plan Institucional de Capacitación de la Contraloría Municipal de Pereira elaborado, cumple con los lineamientos y políticas del Plan Nacional de Formación y las directrices del DAFP. Su ejecución garantiza el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales que contribuirán al mejor desempeño de sus funcionarios y

de igual manera busca impactar a los clientes externos mediante la vinculación al PIC 2025 de las entidades sujetas de control de la CMP, logrando así el mejoramiento continuo integral de la gestión institucional.

El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se realiza con el monitoreo permanente por parte del Subcontralor Municipal, realizando el seguimiento y control de los Proyectos de Aprendizaje y la adecuada programación de las actividades que se programaran durante el transcurso.

El presente Plan Institucional de Capacitación, debe ser adoptado mediante acto administrativo. Cualquier ajuste o cambio será autorizado y aprobado por parte del Comité Directivo y publicado para su difusión y conocimiento.

9.2 PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de los funcionarios de la **Contraloría Municipal de Pereira**, generando situaciones orientadas a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, generando impacto en su desempeño laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

• Generar estrategias y planes que mejoren faciliten las condiciones de vida y laborales de los funcionarios de la entidad.
• Procurar por incentivar un ambiente y clima laboral óptimo para los funcionarios con diferentes estrategias de integración y esparcimiento.
• Propiciar estilos de vida saludable a los funcionarios por medio de diferentes estrategias.

PROPÓSITO.

Ejecutar las actividades contenidas en el plan teniendo en cuenta las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta la normatividad

ALCANCE

El presente Plan de Bienestar laboral e incentivos se aplicará a todos los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

PLAZO DE EJECUCIÓN

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan de Bienestar laboral e incentivos será desde el Trece (13) de enero hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

9.3 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

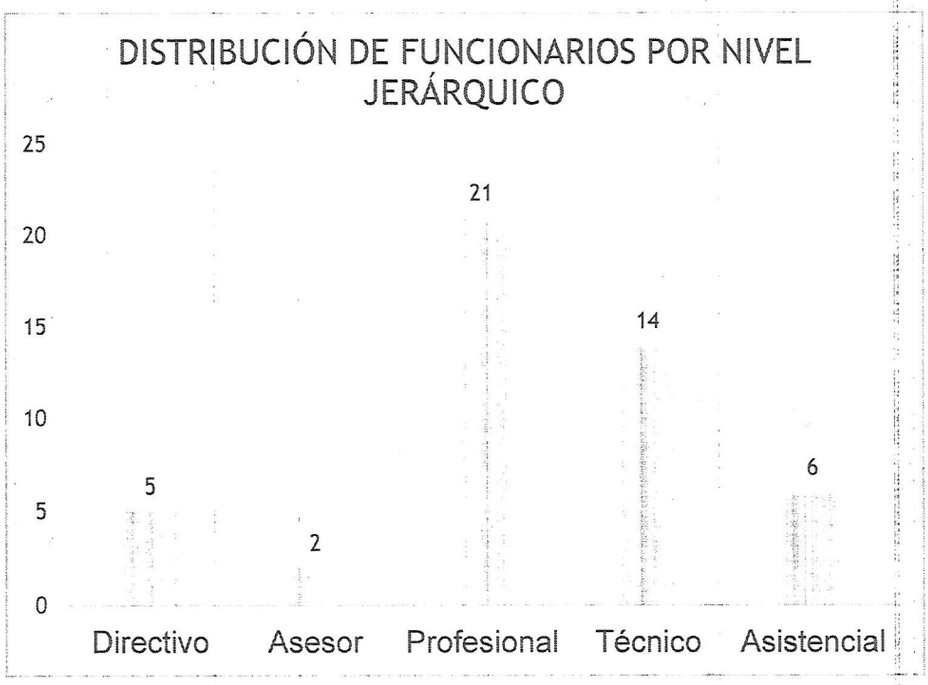
INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD

Nombre	CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA
Dirección	CARRERA 7a. No. 18-55 PISO 7- PALACIO MUNICIPAL
Teléfono	3248278- 3248282
Página web	www.contraloriapereira.gov.co
Misión	**MISION:** Ejercer de forma oportuna, independiente, efectiva el control y vigilancia fiscal de los recursos públicos, con la participación activa de la ciudadanía y un talento humano comprometido, en pro del bienestar general de la comunidad Pereirana.
Perspectiva estratégica	Para el año 2025 la Contraloría Municipal de Pereira, será reconocida como un organismo de control que genere confianza a los Pereiranos a través del control y la vigilancia transparente de los recursos públicos y la sostenibilidad ambiental
Información de contacto	correo@contraloriapereira.gov.co
Valor total del PAA	$ 1.058.819.212 Mil Cincuenta y Ocho Millones Ochocientos Diez y Nueve Mil Doscientos Doce Pesos MTCE.
Límite de contratación menor cuantía	$ 398,580,000 TRECIENTOS NOVENTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS OCHENTA MIL PESOS MTCE.
Límite de contratación mínima cuantía	$ 39,858,000 TREINTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL PESOS MTCE..
Fecha del PAA	Enero de 2025.

9.4 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Contraloría Municipal de Pereira cuenta en la actualidad con una planta de personal de 48 Servidores Públicos, distribuidos de la siguiente manera, 5 el nivel directivo de libre nombramiento y remoción, 2 nivel asesor, 21 son profesionales universitarios y especializados, 14 del nivel técnico, 6 del nivel asistencial.

NIVEL	No DE EMPLEADOS
Directivo	5
Asesor	2
Profesional	21
Técnico	14
Asistencial	6
TOTAL	**48**



DISTRIBUCIÓN DE PLANTA DE PERSONAL POR DEPENDENCIA

CARGO	COD	GR
NIVEL DIRECTIVO		
CONTRALOR MUNICIPAL	**10**	
SECRETARIA EJECUTIVA	425	4
CONDUCTOR	482	5
NIVEL ASESOR		
ASESOR CONTROL INTERNO	105	13
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	1
DIRECCIÓN DE AUDITORIAS		
DIRECTOR TECNICO	**9**	**17**
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9
TECNICO OPERATIVO	314	8
TECNICO OPERATIVO	314	8
TECNICO OPERATIVO	314	8

TECNICO OPERATIVO	314	7
TECNICO OPERATIVO	314	7
TECNICO OPERATIVO	314	6
TECNICO OPERATIVO	314	6
CARGO	**COD**	**GR**
SUBCONTRALORIA		
SUBCONTRALOR	**25**	**18**
TESORERO GENERAL	201	12
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
TECNICO OPERATIVO TICS	314	9
TECNICO OPERATIVO	314	8
TECNICO OPERATIVO	314	6
TECNICO OPERATIVO	314	6
CONDUCTOR	480	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1
DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA		
DIRECTOR TECNICO	**9**	**17**
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA		
DIRECTOR OPERATIVO	**9**	**14**
TECNICO OPERATIVO	314	7
TECNICO OPERATIVO	314	6
TECNICO OPERATIVO	314	6

9.5 PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todo el Personal áreas y procesos de la **Contraloría Municipal de Pereira.**

PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST.

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la contraloría municipal de Pereira CMP hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los trabajadores y de la Dirección General, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

- Política SST.
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación decontroles.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, contratistas, en cumplimiento de los estándares mínimos.

OBLIGACIÓN

Es obligación del empleador la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual se crean estrategias y se plantean actividades que permitan disminuir los peligros existentes en la entidad a través de programas de promoción y prevención, higiene y seguridad industrial, atención a emergencias, funcionamiento del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité Convivencia Laboral. Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

a. Recurso humano. Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Grupo de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Miembros del COPASST.
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Miembros de la Brigada de emergencia.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

b. Recurso Técnico. Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

c. Financiero. Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, Seguridad y Salud en el Trabajo podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo con la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y a normas técnicas aplicables), a los grupos responsables de la intervención de condiciones inseguras según sus funciones y competencias.

10. SEGUIMIENTO Y META

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la evaluación y control de cada uno de los planes que lo integran, los cuales son objeto de una medición trimestral a través del Plan de Acción institucional.

Las actividades que se desarrollen en virtud del cumplimiento de las funciones de los Comités que gestiona talento humano, tales como el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, comoquiera que con estas actividades se pretende mejorar aspectos relacionados con la gestión del talento humano de la entidad. La meta del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, será implementar el 100% de los planes que componen el PETH.

11. ANEXOS

El Plan Estratégico de Talento Humano desarrolla los objetivos establecidos por la Dirección de Talento Humano con los siguientes planes.

- Plan institucional de capacitaciones
- Programa de Bienestar social y estímulos
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

PEREIRA – RISARALDA – COLOMBIA

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO GENERAL 4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4
4. ALCANCE 4
5. MARCO NORMATIVO 5
6. PLATAFORMA ESTRATÉGICA 6
7 COMPONENTES 10
8 PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO. 11
8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN 11
8.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS CARGOS 11
8.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS 12
8.4 RESULTADOS DE MEDICIONES 13
8.5 RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024 14
8.6 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 14
9 DESARROLLO DE LOS PLANES TEMÁTICOS DE TALENTO HUMANO 15
9.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 15
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. 16
9.2 PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL 17
9.3 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES 18
9.4 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 19
9.5 PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 22
10. SEGUIMIENTO Y META 24
11. ANEXOS 24

1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento se desarrollara el Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Pereira PETH el cual encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que ofrece herramientas y fomenta el conocimiento, actitudes y los valores de los funcionarios de la entidad, gestionando adecuadamente el talento humano a través del ciclo de la vida del servidor público siendo así el ingreso, permanencia y el retiro del mismo para lograr todos los objetivos y metas de la entidad.

El PETH 2025 en el área de Talento Humano y bajo las directrices de la Alta Dirección, anualmente se definen los proyectos y planes de acuerdo con los diagnósticos y requerimientos de la entidad que permiten contribuir con los objetivos misionales para generar una mejora continua, estos se detallan de la siguiente manera:

- Plan institucional de capacitaciones
- Programa de Bienestar social y estímulos
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo anterior, el área de Talento Humano desarrolla el Plan Estratégico de Talento Humano bajo los principios de Control y Vigilancia de lo Nuestro para el cumplimiento de los objetivos institucionales para prestar mejores servicios a los ciudadanos y grupos de interés.

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Contraloría Municipal de Pereira tiene como objetivo fortalecer el área de Talento Humano, mediante la implementación de estrategias y acciones a través de capacitaciones y bienestar para el mejoramiento de ciclo de vida de los funcionarios públicos de la Contraloría Municipal de Pereira.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna y correcta las vacantes a través de la normatividad vigente, para atender las funciones misionales de la Contraloría Municipal de Pereira.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y capacidades de los funcionarios en el puesto de trabajo a través del plan institucional de capacitación PIC.
- Consolidar las habilidades y competencias a través de los funcionarios con la inducción y reinducción acorde con las necesidades diagnosticadas en el entorno.
- Elevar las satisfacción, eficacia y eficiencia de su desempeño laboral generando espacios y entornos en los programas de bienestar social y estímulos atendiendo a las necesidades de los funcionarios y familias para fomentar la cultura organizacional.
- Administrar y ejecutar de manera eficiente y oportuna la liquidación de los salarios y prestaciones sociales y demás a los que se tienen derecho por ley a los funcionarios públicos.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Pereira inicia con la autoevaluación de cada uno de los factores y termina con la planeación, seguimiento y control de cada una de las actividades desarrolladas, orientada a toda la población de la Contraloría Municipal de Pereira.

5. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad vigente para la implementación del plan estratégico de talento humano en las entidades del sector público son las siguientes:

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia de 1991	Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

6. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

6.1 MISIÓN

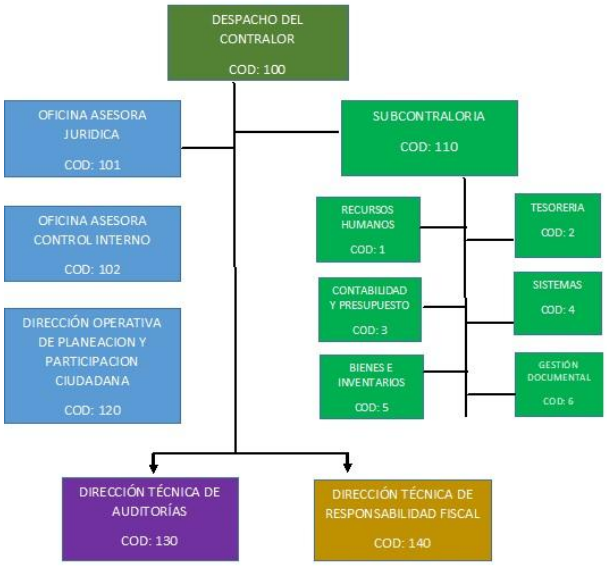
Ejercer de forma oportuna, independiente, efectiva el control y vigilancia fiscal de los recursos públicos, con la participación activa de la ciudadanía y un talento humano comprometido, en pro del bienestar general de la comunidad pereirana.

6.2 VISIÓN

Para el año 2025 la Contraloría Municipal de Pereira, será reconocida como un organismo de control que genere confianza a los pereiranos a través del control y la vigilancia transparente de los recursos públicos y la sostenibilidad ambiental.

6.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de la Contraloría Municipal de Pereira está compuesta por un conjunto de dependencias administrativas que interactúan entre sí con el objeto cumplir con la razón de ser de la Entidad.



Atribuciones constitucionales y legales

De conformidad con lo establecido en el artículo 272 de la Constitución Política, el Contralor Municipal de Pereira, ejercerá en el ámbito de su jurisdicción, las funciones atribuidas al Contralor General de la República en el artículo 268 de la carta política, como también las correspondientes a las contenidas en el artículo 165 de la Ley 136 de 1994.

Función general del Contralor

Organizar y dirigir la ejecución del control fiscal, a través del diseño y fijación de políticas, planes, programas, proyectos, estrategias, objetivos y acciones acordes con lo dispuesto en el artículo 268 de la Constitución Política, los preceptos de la ley 42 de 1993 y de la ley 610 de 2000 que regulan los principios, sistemas y procedimientos de la vigilancia a la gestión fiscal y demás disposiciones.

Función general de la Subcontraloria

Dirigir y orientar las acciones de participación ciudadana, comunicaciones con los proveedores de insumos. Administrativas, financieras y logísticas orientadas a asistir y apoyar el desarrollo de la misión institucional de la entidad; y participar en la formulación de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos que permitan una adecuada gestión del talento humanos y administración del personal, de los recursos financieros, físicos y tecnológicos de la Contraloría.

Función general de la asesoría jurídica

Asesorar al Contralor Municipal y por su conducto a la Contraloría Municipal en el conocimiento y trámite de conceptos, fallos y asesorías en asuntos jurídicos que le corresponda resolver al Contralor Municipal o a cualquier funcionario del nivel directivo, bien por ser de su directa competencia, o por delegación de funciones, y en general de todas las actuaciones que comprometan la posición institucional jurídica de la entidad.

Función general de la asesoría de planeación

Diseñar, formular, actualizar y hacer seguimiento a los planes, programas y proyectos de control fiscal, en especial al Plan Estratégico, Plan de Modernización Institucional, Mapa de Riesgos y Plan General de Auditoría, así como participar en el diseño, formulación y fijación de las políticas, estrategias, objetivos, metas e indicadores de gestión y resultado necesarios para el funcionamiento en la parte directiva, misional y administrativa de la entidad.

Función general de la asesoría de control interno

Verificar y evaluar permanente el funcionamiento del Sistema de Control Interno de la Contraloría Municipal mediante el uso de programas de auditoría, asesorar a los responsables del sistema y elaborar los documentos y demás instrumentos de verificación del funcionamiento del sistema tales como mapas de riesgo internos y externos y evaluaciones periódicas anuales. Función, que dará cumplimiento a los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, las leyes 42 y 87 de 1993 y demás normas concordantes en materia de Control Interno.

Función general de área de tesorería

Asistir al Subcontralor en las funciones de planificación financiera y realizar todas las acciones que permitan la administración financiera de la Contraloría Municipal.

Funciones generales de las áreas de contabilidad y presupuesto

Llevar la contabilidad y el presupuesto de la Contraloría Municipal de Pereira en cuanto a registro, procesamiento, ejecución, producción de informes y soporte de documentación de manera que se lleven en el marco del ordenamiento legal y se encuentren disponibles para su examen y evaluación por las autoridades competentes.

Función general de la coordinación de sistemas

Apoyar a la Contraloría y por su conducto a la administración, en el desarrollo de los sistemas de información, capacitación, normas y procedimientos de información requeridos por la entidad

Función general del área de recursos humanos

Asistir y apoyar técnica, administrativa y logísticamente al director de Auditorías y al Subcontralor en los procesos misionales, de asistencia de desarrollo de nuevas capacidades entre los empleados, procesos de apoyo y soporte de gestión del talento humano y administración de personal.

Función general de la dirección técnica de auditorías

Desarrollar y dirigir la aplicación del control fiscal en el Municipio de Pereira, sector central, institutos descentralizados, Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, como también, a los particulares que administren o manejen recursos o fondos y bienes públicos de carácter municipal. Este control incluye la evaluación simultánea de todos los sistemas de control establecidos en la Ley.

Función general de la dirección técnica de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva

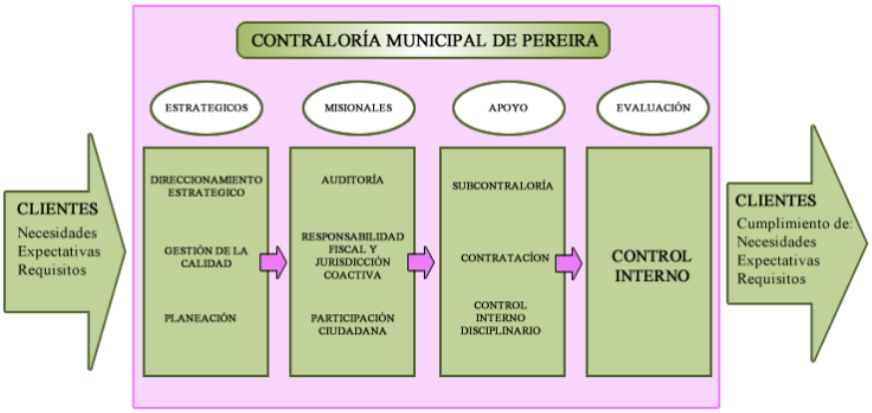
Establecer conforme a lo establecido en las Leyes 42 de 1993 y 610 de 2000 la responsabilidad fiscal de todo servidor público y/o particular que administre, recaude o invierta recursos públicos municipales, mediante el trámite del proceso de responsabilidad fiscal, cuando en ejercicio de la gestión fiscal se ocasione por acción u omisión y en forma dolosa o gravemente culposa daño al patrimonio del Municipio de Pereira, buscando luego, en el trámite del proceso de jurisdicción coactiva el resarcimiento de los daños causados.

Función general de la dirección operativa de participación ciudadana

Adelantar acciones de participación comunitaria, dirigidas a lograr el ejercicio del control social y de vigilancia sobre las entidades sujetas de control, para ello, aplicará los mecanismos de participación ciudadana, los sistemas de vigilancia de la gestión fiscal y acciones populares, para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

6.4 MAPA DE PROCESOS

El Mapa de Procesos es una herramienta gráfica que permite identificar y conocer el funcionamiento e interacción de los procesos por medio de diferentes niveles, tales como los procesos Estratégico, Misional, de Apoyo y de evaluación, que actualmente se realizan al interior de la Contraloría Municipal de Pereira.



7 COMPONENTES

Los componentes los cuales conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan institucional de capacitaciones
- Programa de Bienestar social y estímulos
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

8 PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. De acuerdo con lo visto anteriormente la Contraloría Municipal de Pereira cuenta con la información actualizada y veras de la caracterización de los funcionarios y de los cargos, este cuenta con los resultados obtenidos en el Autodiagnóstico de gestión de talento humano y de todas las mediciones realizadas como el plan de vacantes, PIC, Plan de bienestar.

8.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS CARGOS

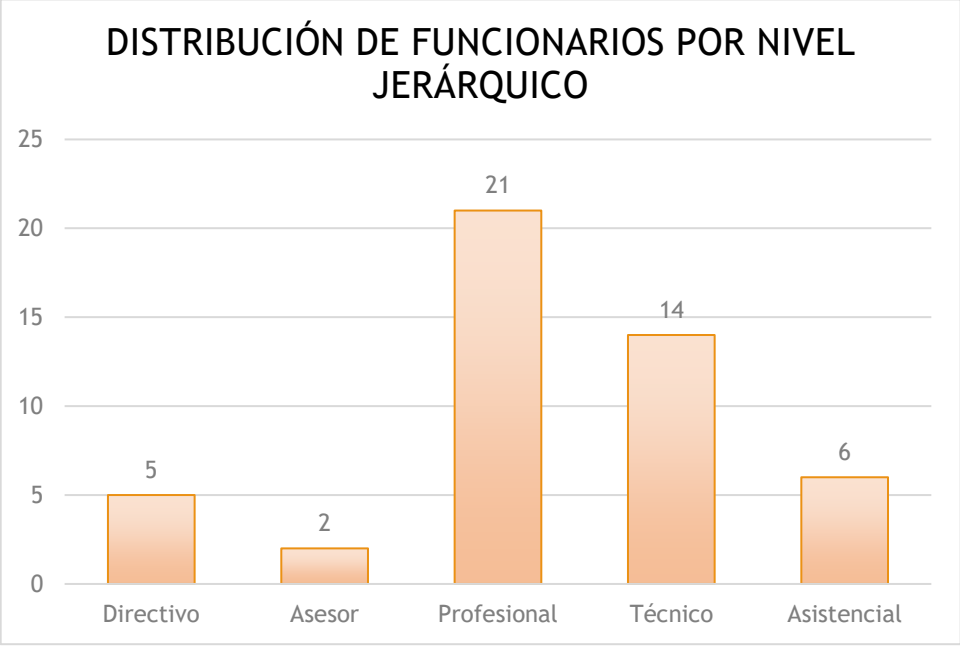
En la Contraloría Municipal de Pereira está compuesta por la siguiente denominación, código, grado el número de cargos que corresponde y el tipo de cargo se puede observar a continuación:

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVELES
CONTRALOR MUNICIPAL	SG		1	2%
SUBCONTRALOR	18	25	1	2%
DIRECTOR TECNICO DE AUDITORIAS	17	9	1	2%
DIRECTOR TECNICO DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCION COACTIVA	17	9	1	2%
DIRECTOR OPERATIVO DE PLANEACION Y PARTICIPACION CIUDADANA	14	9	1	2%
JEFE DE OFICINA ASESORA	16	115	1	2%
ASESOR CONTROL INTERNO	13	105	1	2%
TESORERO GENERAL	12	201	1	2%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	222	3	6%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	219	4	8%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10	219	10	21%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	219	3	6%
TECNICO OPERATIVO	8	314	4	8%
TECNICO OPERATIVO	7	314	3	6%
TECNICO OPERATIVO	6	314	6	13%
TECNICO OPERATIVO	9	314	1	2%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	407	1	2%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	407	2	4%
SECRETARIA EJECUTIVA	4	482	1	2%
CONDUCTOR	5	425	1	2%
CONDUCTOR	3	480	1	2%
TOTAL			**48**	100%

8.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La Contraloría Municipal de Pereira cuenta en la actualidad con una planta de personal de 48 Servidores Públicos, distribuidos de la siguiente manera, 5 el nivel directivo de libre nombramiento y remoción, 2 nivel asesor, 21 son profesionales universitarios y especializados, 14 del nivel técnico, 6 del nivel asistencial.

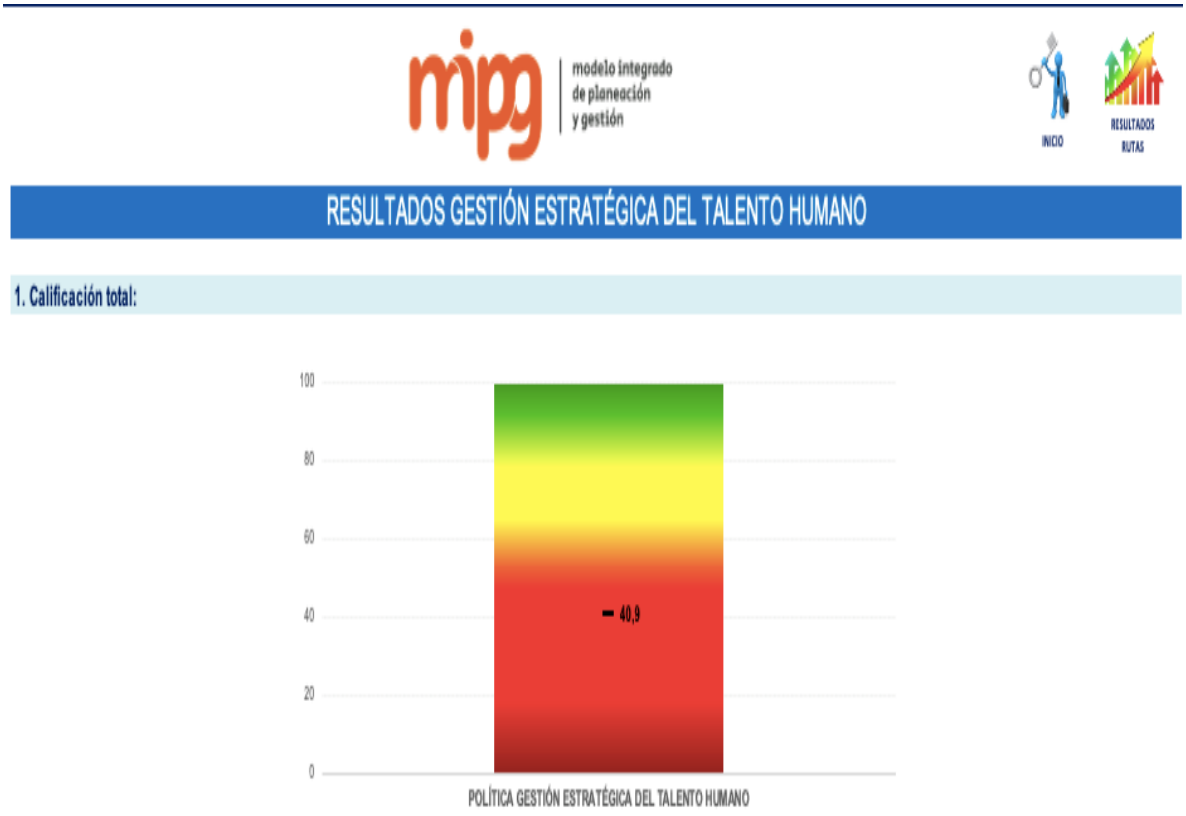
NIVEL	No DE EMPLEADOS
Directivo	5
Asesor	2
Profesional	21
Técnico	14
Asistencial	6
TOTAL	**48**



8.4 RESULTADOS DE MEDICIONES

El modelo integrado de Planeación y Gestión PETH – MIPG, tiene como objetivo medir el grado de gestión y el desempeño de las entidades públicas, esta herramienta de autodiagnóstico permite a las entidades desarrollar un ejercicio de valoración según sus rutas de valor el cual permite identificar fortalezas y debilidades y tener las oportunidades de la mejora del mismo, esta puede ser utilizada en el momento que la entidad lo requiera.

Una vez realizado el autodiagnóstico los resultados de gestión estratégica de Talento Humano fueron las siguientes según su calificación total:



8.5 RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024

En el mes de mayo se aplicó en la Contraloría Municipal de Pereira la batería de riesgo psicosocial, la cual se programó a 45 personas entre funcionarios y contratistas, de los cuales participaron 45 que corresponden a las áreas de Subcontraloría, Dirección Técnica de auditorías, Dirección de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva y Dirección de participación ciudadana. Se utilizaron dos versiones forma A y forma B, la versión o forma A esta orientada a personas que ocupan cargos de jefatura y dirigen personal. La segunda versión forma B aplica a personas que ocupan cargos profesionales o técnicos y son empleados. Estos cuestionarios evalúan los factores de riesgo intralaborales y extralaborales de la entidad.

Empresa que realiza la aplicación	IPS Previsión
Entidad	Contraloría Municipal de Pereira
Población	Servidores Públicos y contratistas
Tamaño de la población total de funcionarios	40
Tamaño población de contratistas	5
Encuestas realizadas	45
Porcentaje de participación población funcionarios y contratistas	100%

8.6 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de Talento Humano se desarrolla a través de Planes, programas anuales los cuales contienen actividades a desarrollar, esto siempre siguiendo el lineamiento establecido por la entidad, como se puede evidenciar en cada uno de los Planes y/o programas adoptados estos serán publicados en la página Web de la entidad, se ha establecido un análisis y formulación de los siguientes objetivos y su responsable a cargo los cuales se deben de tener en cuenta para la ejecución y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

	OBJETIVO ESPECIFICO	RESPONSABLE
1	Mejorar 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	Subcontraloria - SST
2	Fortalecer la capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios y/o contratistas en	Contralor - Subcontraloria

	el puesto de trabajo, a través del Plan Institucional de Capacitación	
3	Llevar a cabo el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento y calidad de vida de los funcionarios de la Entidad	Talento Humano
4	Coordinar la evolución de desempeño laboral y Calificación de servicios de los funcionarios de la Entidad	Jefe inmediato
5	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la entidad.	Talento Humano

9 DESARROLLO DE LOS PLANES TEMÁTICOS DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla según los resultados obtenidos en la matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano PETH, basándose y centrándose en los resultados más bajos según las variables y la calificación, esto para cerrar brechas con la implementación de acciones eficientes y eficaces que aporten al mejoramiento y al desarrollo del Talento Humano de la Contraloría Municipal de Pereira.

9.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Concluye en la agrupación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y la programación de su desarrollo, que junto a las actividades de entrenamiento conforman el Plan Institucional de Capacitación de cada entidad.
El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.” [1]

Tabla 1. Fase 1. Formulación de Proyectos de Aprendizaje

ACTIVIDAD	TIEMPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Identificación de necesidades y problemas de aprendizaje.	6 Horas/semana	Revisión analítica por parte de los líderes de los diferentes procesos,	Revisión analítica de documentos (Evaluación de desempeño,

[1]GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC- DAFP – ESAP. Versión 2021.”

		de documentos (Evaluación de desempeño, Auditorías internas, Brechas comporta mentales, Plan Institucional).	Auditorías internas, Brechas comporta mentales, Plan Institucional.
Elaboración de PAE.	24 Horas/semana	Elaboración de proyectos con base a objetivos. Mesas de trabajo	Formato diseñado Y aprobado por la alta dirección.

Tabla 2. Fase 2. Consolidación del diagnóstico

ACTIVIDAD	TIEMPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Consolidación del Diagnóstico de Necesidades de la Entidad.	12 Horas Semana.	Categorización, análisis y consolidación.	Matriz de consolidación de necesidades.

Tabla 3. Fase 3. Programación del Plan institucional

ACTIVIDAD	TIEMPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Proyectos de Aprendizaje en Equipo	2 Horas	Toma concertada de decisiones.	Comité Directivo
Priorización de PAE	2 Horas	Toma concertada de decisiones.	Líderes de cada área
Consolidación del PIC	Comité directivo.	Categorización, análisis y consolidación.	Matriz de consolidación del PIC.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El Plan Institucional de Capacitación de la Contraloría Municipal de Pereira elaborado, cumple con los lineamientos y políticas del Plan Nacional de Formación y las directrices del DAFP. Su ejecución garantiza el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales que contribuirán al mejor desempeño de sus funcionarios y

de igual manera busca impactar a los clientes externos mediante la vinculación al PIC 2025 de las entidades sujetas de control de la CMP, logrando así el mejoramiento continuo integral de la gestión institucional.

El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se realiza con el monitoreo permanente por parte del Subcontralor Municipal, realizando el seguimiento y control de los Proyectos de Aprendizaje y la adecuada programación de las actividades que se programaran durante el transcurso.

El presente Plan Institucional de Capacitación, debe ser adoptado mediante acto administrativo. Cualquier ajuste o cambio será autorizado y aprobado por parte del Comité Directivo y publicado para su difusión y conocimiento.

9.2 PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL

OBJETIVO GENERAL
Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de los funcionarios de la **Contraloría Municipal de Pereira**, generando situaciones orientadas a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, generando impacto en su desempeño laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
• Generar estrategias y planes que mejoren faciliten las condiciones de vida y laborales de los funcionarios de la entidad.
• Procurar por incentivar un ambiente y clima laboral óptimo para los funcionarios con diferentes estrategias de integración y esparcimiento.
• Propiciar estilos de vida saludable a los funcionarios por medio de diferentes estrategias.

PROPÓSITO.
Ejecutar las actividades contenidas en el plan teniendo en cuenta las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta la normatividad

ALCANCE
El presente Plan de Bienestar laboral e incentivos se aplicará a todos los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

PLAZO DE EJECUCIÓN

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan de Bienestar laboral e incentivos será desde el Trece (13) de enero hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

9.3 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

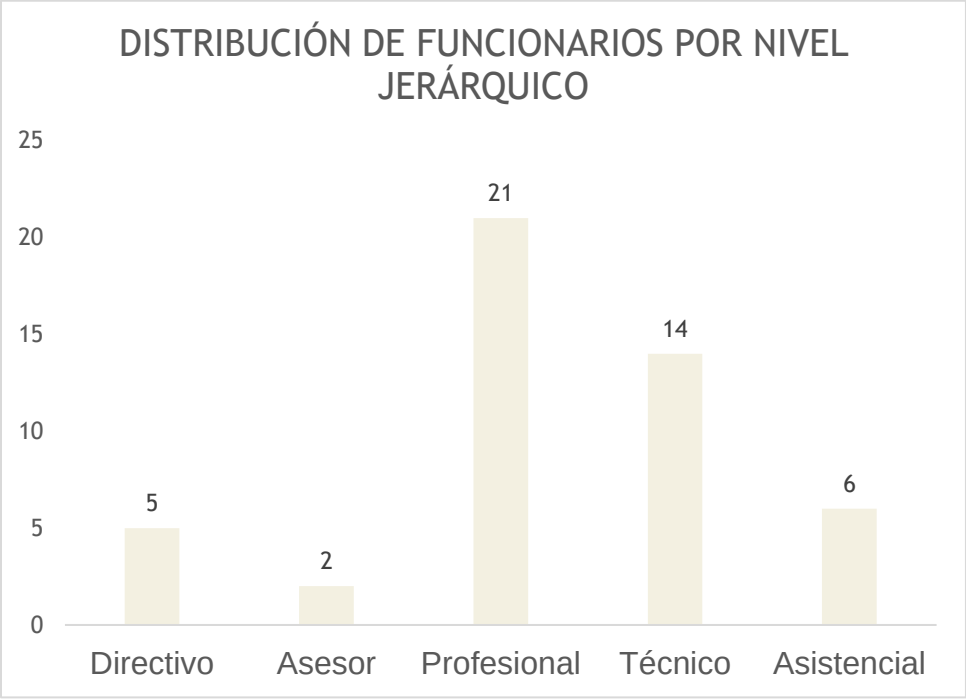
INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD

Nombre	CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA
Dirección	CARRERA 7a. No. 18-55 PISO 7- PALACIO MUNICIPAL
Teléfono	3248278- 3248282
Página web	www.contraloriapereira.gov.co
Misión	**MISION:** Ejercer de forma oportuna, independiente, efectiva el control y vigilancia fiscal de los recursos públicos, con la participación activa de la ciudadanía y un talento humano comprometido, en pro del bienestar general de la comunidad Pereirana.
Perspectiva estratégica	Para el año 2025 la Contraloría Municipal de Pereira, será reconocida como un organismo de control que genere confianza a los Pereiranos a través del control y la vigilancia transparente de los recursos públicos y la sostenibilidad ambiental
Información de contacto	correo@contraloriapereira.gov.co
Valor total del PAA	$ 1.058.819.212 Mil Cincuenta y Ocho Millones Ochocientos Diez y Nueve Mil Doscientos Doce Pesos MTCE.
Límite de contratación menor cuantía	$ 398,580,000 TRECIENTOS NOVENTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS OCHENTA MIL PESOS MTCE.
Límite de contratación mínima cuantía	$ 39,858,000 TREINTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL PESOS MTCE..
Fecha del PAA	Enero de 2025.

9.4 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Contraloría Municipal de Pereira cuenta en la actualidad con una planta de personal de 48 Servidores Públicos, distribuidos de la siguiente manera, 5 el nivel directivo de libre nombramiento y remoción, 2 nivel asesor, 21 son profesionales universitarios y especializados, 14 del nivel técnico, 6 del nivel asistencial.

NIVEL	No DE EMPLEADOS
Directivo	5
Asesor	2
Profesional	21
Técnico	14
Asistencial	6
TOTAL	**48**



DISTRIBUCIÓN DE PLANTA DE PERSONAL POR DEPENDENCIA

CARGO	COD	GR
NIVEL DIRECTIVO		
CONTRALOR MUNICIPAL	**10**	
SECRETARIA EJECUTIVA	425	4
CONDUCTOR	482	5
NIVEL ASESOR		
ASESOR CONTROL INTERNO	105	13
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	1
DIRECCIÓN DE AUDITORIAS		
DIRECTOR TECNICO	**9**	**17**
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9
TECNICO OPERATIVO	314	8
TECNICO OPERATIVO	314	8
TECNICO OPERATIVO	314	8

TECNICO OPERATIVO	314	7
TECNICO OPERATIVO	314	7
TECNICO OPERATIVO	314	6
TECNICO OPERATIVO	314	6
CARGO	**COD**	**GR**
SUBCONTRALORIA		
SUBCONTRALOR	**25**	**18**
TESORERO GENERAL	201	12
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
TECNICO OPERATIVO TICS	314	9
TECNICO OPERATIVO	314	8
TECNICO OPERATIVO	314	6
TECNICO OPERATIVO	314	6
CONDUCTOR	480	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1
DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA		
DIRECTOR TECNICO	**9**	**17**
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA		
DIRECTOR OPERATIVO	**9**	**14**
TECNICO OPERATIVO	314	7
TECNICO OPERATIVO	314	6
TECNICO OPERATIVO	314	6

9.5 PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todo el Personal áreas y procesos de la **Contraloría Municipal de Pereira.**

PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST.

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la contraloría municipal de Pereira CMP hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los trabajadores y de la Dirección General, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

- Política SST.
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación decontroles.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, contratistas, en cumplimiento de los estándares mínimos.

OBLIGACIÓN

Es obligación del empleador la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual se crean estrategias y se plantean actividades que permitan disminuir los peligros existentes en la entidad a través de programas de promoción y prevención, higiene y seguridad industrial, atención a emergencias, funcionamiento del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité Convivencia Laboral. Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

a. Recurso humano. Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Grupo de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Miembros del COPASST.
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Miembros de la Brigada de emergencia.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

b. Recurso Técnico. Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

c. Financiero. Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, Seguridad y Salud en el Trabajo podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo con la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y a normas técnicas aplicables), a los grupos responsables de la intervención de condiciones inseguras según sus funciones y competencias.

10. SEGUIMIENTO Y META

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la evaluación y control de cada uno de los planes que lo integran, los cuales son objeto de una medición trimestral a través del Plan de Acción institucional.

Las actividades que se desarrollen en virtud del cumplimiento de las funciones de los Comités que gestiona talento humano, tales como el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, comoquiera que con estas actividades se pretende mejorar aspectos relacionados con la gestión del talento humano de la entidad. La meta del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, será implementar el 100% de los planes que componen el PETH.

11. ANEXOS

El Plan Estratégico de Talento Humano desarrolla los objetivos establecidos por la Dirección de Talento Humano con los siguientes planes.

- Plan institucional de capacitaciones
- Programa de Bienestar social y estímulos
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo