



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: CA-GH-01

Versión: 10

Fecha actualización:  
03/03/2023

LÍDER DEL PROCESO	TIPO DE PROCESO
SECRETARIO(A) DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	APOYO
OBJETIVO	ALCANCE
<p>Gestionar el desarrollo integral del talento humano, regulando la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, contribuyendo al desarrollo de sus potencialidades, destrezas y habilidades, y al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas.</p>	<p>Inicia con la Identificación de las necesidades de los usuarios y partes interesadas, la gestión para la vinculación de los servidores públicos de acuerdo a la Estructura Administrativa de la Entidad y termina con las actuaciones administrativas necesarias o requeridas para el retiro del servidor público, aplicando acciones de mejorar Proceso.</p> <p><b>Unidades Administrativas en las que se ejecuta:</b> Secretaría de Servicios Administrativos, Secretaría de Educación, Oficina de Control Disciplinario Interno.</p>

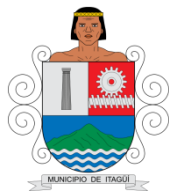
### 1. REQUISITOS APLICABLES:

Norma	Requisitos
<b>ISO 9001:2015</b>	<p>4.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y SUS PROCESOS</p> <p>4.4.1 ibídem</p> <p>4.4.2 ibídem</p> <p>6.1 ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES</p> <p>7.1.1 Generalidades</p> <p>7.1.2 Personas</p> <p>7.1.4 Ambiente para la operación de los procesos</p> <p>7.1.6 Conocimientos de la organización</p> <p>7.2 COMPETENCIA</p> <p>7.3 TOMA DE CONCIENCIA</p> <p>7.5 INFORMACIÓN DOCUMENTADA</p> <p>7.5.2 Creación y actualización</p>

Norma	Requisitos
<b>MIPG</b>	<p><b>1ª. DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>2ª. DIMENSIÓN. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN</b></p> <p>2.1.1 Política de Planeación institucional</p> <p>2.1.2 Política de Integridad - Motor de MIPG</p> <p>2.2 Aspectos mínimos para la implementación</p> <p>2.3 Atributos de calidad para la Dimensión</p> <p><b>3ª. DIMENSIÓN. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS</b></p> <p>3.2 Aspectos mínimos para la Implementación</p> <p>3.2.1 De la ventanilla hacia adentro</p> <p>3.2.1.1 Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos</p> <p>3.2.1.3 Política Gobierno Digital: TIC para la gestión de los procesos y seguridad de la información.</p>

Revisado por: Profesional Universitario, Oficina de Talento Humano

Aprobado por: Secretario de Servicios Administrativos



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: CA-GH-01

Versión:10

Fecha actualización:  
03/03/2023

Norma	Requisitos
	7.5.3 Control de la información documentada 8.5.3 Propiedad perteneciente a los clientes o proveedores externos 8.7 Control de las Salidas No Conformes 9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 9.1 SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN 9.1.1 Generalidades 9.1.3 Análisis y evaluación 10. MEJORA

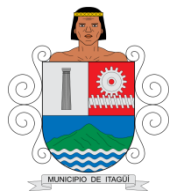
Norma	Requisitos
	3.2.2 Relación Estado Ciudadano 3.2.2.1 Política de Servicio al ciudadano 3.2.3 Otros aspectos a tener en cuenta en la gestión de las entidades 3.2.3.1 Alianzas estratégicas 3.2.3.3 Gestión ambiental para el buen uso de los recursos públicos Alianzas estratégicas: 3.4 Atributos de calidad para la Dimensión El uso de los recursos disponibles atiende las políticas de transparencia, integridad y racionalización del gasto Público <b>4ª. DIMENSIÓN. EVALUACIÓN DE RESULTADOS</b> <b>5ª DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b> <b>6ª DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b> <b>7ª. DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO</b>

### 2. NORMATIVIDAD LEGAL APLICABLE:

(Consultar Listado Maestro de Documentos Externos del Proceso)

### 3. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES (CICLO PHVA):

Proveedores	Insumos		Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
Proceso Direccionamiento Estratégico  SGL. Alta Dirección de la	Contexto estratégico de la Entidad  Necesidades y Expectativas de los usuarios y partes interesadas Requerimientos legales	<b>P</b>	Identificar y priorizar los requerimientos, necesidades y Expectativas de las partes interesadas en el proceso  Analizar el contexto estratégico de la Entidad, identificando los Riesgos y las oportunidades del	Necesidades y Expectativas de las partes interesadas en el proceso  Riesgos y oportunidades del	Proceso Direccionamiento Estratégico  Proceso Comunicación



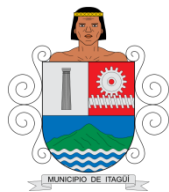
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código: CA-GH-01**

**Versión:10**

**Fecha actualización:  
03/03/2023**

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
Entidad Comisión Nacional Servicio Civil Departamento Administrativo de la Función Pública Servidores públicos (quejosos-informantes) Comunidad (quejosa)  Encuestas para el plan estratégico del talento humano encuesta de necesidades de capacitación	Plan de Desarrollo Planes Estratégicos Estructura orgánica, planta de cargos, manual de funciones y competencias laborales. Estructura de Procesos Políticas de Administración del Talento Humano. Identificación de Necesidades y/o expectativas de las partes interesadas Correspondencia interna y externa. QRD Informes  Directrices y guías del DAFP	proceso.  Articular las necesidades que así lo requieran al Plan de Acción de la Secretaría.  Definir Políticas (planes, programas y proyectos para la administración y desarrollo integral del Talento Humano.  Asegurar la disponibilidad de recursos para la ejecución del proceso  Definir metodología de trabajo y realizar el reparto de las solicitudes.  Analizar las Quejas e informes recibidos, relacionadas con las actuaciones u omisiones de los Servidores y Ex servidores Públicos de la Administración Municipal  Diagnosticar, consolidar formular, adoptar y publicar los planes estratégicos del talento humano.	proceso identificadas Matriz de Riesgos Actos Administrativos de adopción de las políticas Planes, programas y proyectos Relacionados con la administración y desarrollo integral del Talento Humano. Articulación de necesidades y propuestas al Plan de Acción. Programas o planes de trabajo en seguridad y salud para el trabajo, bienestar laboral, estímulos e incentivos. Necesidades y propuestas de adecuación de la planta de cargos y manual de funciones y competencias laborales.  Planes estratégicos del Talento humano	Pública Procesos del SGI. Proceso Gestión del Talento Humano, Servidores públicos, Ex servidores Jubilados, Pensionados. Órganos de control. Servidores y Ex servidores públicos (disciplinados)  Servidores Públicos



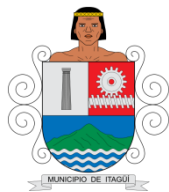
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: CA-GH-01

Versión:10

Fecha actualización:  
03/03/2023

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
<p>Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Ministerio de Educación Nacional</p> <p>Comunidad Educativa-Docentes y Directivos Docentes-</p> <p>Establecimientos Educativos Oficiales</p>	<p>Actos administrativos de escala salarial y límites salariales</p> <p>Directrices para la administración de la planta de cargos docente, directiva docente y administrativa</p> <p>Planta de cargos viabilizada</p> <p>Necesidades de personal en la de planta docente</p> <p>Necesidades de bienestar docente</p>	<p>P</p> <p>Identificar necesidades de docentes a través del Análisis del reporte de matrícula identificando el número de grupos y estableciendo las relaciones técnicas docente-estudiante-grupo</p> <p>Identificar, consolidar y priorizarlas las necesidades de bienestar docente, realizar cálculo de presupuesto y definir las acciones del Plan de Atención Integral al Maestro PAIM.</p>	<p>Actos Administrativos</p> <p>Proyecciones y Estudios</p> <p>PAIM</p> <p>Planta Docente</p>	<p>Proceso Gestión del Talento Humano</p> <p>Comunidad Educativa-Docentes y Directivos Docentes-</p>
<p>Proceso de gestión del Talento Humano</p> <p>Ministerio de trabajo</p>	<p>Requerimientos /novedades de personal</p> <p>Evaluación inicial del SGSST</p>	<p>P</p> <p>Elaborar y aprobar el Plan anual de seguridad y salud en trabajo</p>	<p>Plan anual de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Servidores públicos</p> <p>Comisión de personal.</p> <p>Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST</p>
<p>Proceso de gestión del Talento Humano</p>	<p>Solicitudes</p> <p>Directrices para la Administración y desarrollo del recurso humano</p> <p>Requerimientos /novedades de personal</p>	<p>P</p> <p>Elaborar y aprobar el plan institucional de capacitación y el plan institucional de bienestar estímulos e incentivos.</p>	<p>Plan institucional de capacitación PIC</p> <p>Plan institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI.</p>	<p>Servidores públicos</p> <p>Comité de capacitación estímulos e incentivo.</p> <p>Comisión de personal</p>



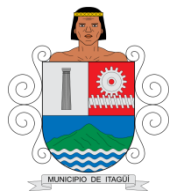
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: CA-GH-01

Versión:10

Fecha actualización:  
03/03/2023

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
	Encuestas de necesidades individuales de capacitación y encuesta para el plan del recurso humano.			
Alta Dirección Comisión Nacional Servicio Civil Jueces de la Republica	Decreto de nombramiento Requisitos para posesión (DOCUMENTOS) Lista de elegibles Sentencia Judicial	H Verificar el cumplimiento de los requisitos legales para el nombramiento y la posesión del servidor público y de los requisitos laborales y académicos. Posesionar al servidor público e ingresar al personal vinculado al módulo (Software) de nómina.	Lista de chequeo para posesión Oficio para confirmación laboral y académica Acta de posesión	Servidores públicos y órganos de control. Empresas privadas y <b>públicas</b> e instituciones académicas
Entidades del Sistema de Seguridad Social en Salud. AFP, EPS, ARL, Caja de Compensación Familiar, Fondo de Cesantías Entidades del Sistema de Seguridad Social en Salud	Formatos de vinculación del personal a la entidad. Directrices para la administración y desarrollo del recurso humano. Resultado de evaluación del desempeño, acuerdos de gestión y planes de mejoramiento individual	H Afiliar al servidor público al sistema de seguridad social en salud e ingresar las novedades del personal.	Certificaciones de afiliación	Servidor público, ARL EPS, AFP Y CAJA DE COMPENSACION. Órganos de control
Servidores Públicos Comisión Nacional del Servicio Civil	Información de los servidores Públicos (Hoja de Vida y Soportes y Declaración Juramentada de bienes	Ingresar y actualizar la información de los servidores públicos a la plataforma del Sistema de información y Gestión del empleo Público SIGEP	Registro en el portal del SIGEP	Proceso Gestión del Talento Humano Comisión Nacional del



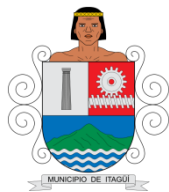
**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Código: CA-GH-01**

**Versión:10**

**Fecha actualización:  
03/03/2023**

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
	y Rentas)			Servicio Civil Comunidad en General Órganos de Control
Proceso Direccionamiento Estratégico  Proceso Gestión del Talento Humano	Plan de Desarrollo. Plan de Acción de la Secretaría.	Ejecutar los Planes programas y proyectos relacionados con el Talento Humano.	Seguimiento a la ejecución de Planes programas y proyectos relacionados con el Talento Humano	Servidores públicos del Municipio de Itagüí
Comunidad Servidores Públicos Entidades Públicas y privadas	Solicitudes de trámites y servicios. Requerimientos legales.	Atender los trámites y servicios asociados al proceso.	Certificaciones Actos Administrativos Información	Comunidad Servidores Públicos Entidades Públicas y privadas
Comisión Nacional del Servicio Civil. Departamento Administrativo de la Función Pública. Plan de Desarrollo Municipal Ministerio de Educación Nacional Alta dirección. Concejo Municipal	Aprobación del cubrimiento de plazas vacantes docentes mediante la vinculación en provisionalidad. Actos administrativos de escala salarial y límites salariales. Directrices para la administración de la planta de cargos Necesidades de la Entidad y de los procesos	<b>H</b> Actualizar la estructura administrativa, planta de cargos y escala salarial.	Actos Administrativos que adoptan: la estructura administrativa planta de cargos. Escala salarial.	Proceso Gestión del Talento Humano Servidores públicos Docentes Comisión de personal Sindicatos Usuarios y Partes Interesadas Órganos de Control



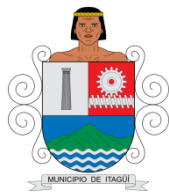
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código: CA-GH-01**

**Versión:10**

**Fecha actualización:  
03/03/2023**

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
Comisión Nacional del Servicio Civil. Departamento Administrativo de la Función Pública. Ministerio de Educación Nacional Alta Dirección Concejo Municipal	Directrices para la administración de la planta de cargos Actos administrativos que adoptan actualizan la planta de cargos.	H Actualizar la Planta de Cargos de la Administración Municipal, conforme al Acto Administrativo que la aprueba o modifica	Planta de Cargos actualizada en formato digital (Archivo de Excel)	Proceso Gestión del Talento Humano Usuarios y Partes Interesadas Servidores públicos Docentes Comisión de personal Sindicatos
Proceso de Gestión del Talento Humano Comisión Nacional de Servicio Civil Departamento Administrativo de la Función Pública	Normatividad vigente Plan institucional de Capacitación Plan institucional de bienestar estímulos e incentivos Contratos, convenios, Actos Administrativos	H Ejecutar las actividades que hacen parte del Plan institucional de Capacitación PIC y del Plan institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI	Capacitaciones Programas de Bienestar Estímulos Certificaciones de estudios (Resoluciones, actas, listados de asistencia)	Servidores Públicos Entidades Nacionales, Órganos de Control
Servidores Públicos	Solicitud de estímulo y documentación	H Recibir solicitudes y verificar el cumplimiento de los requisitos para estímulos de educación formal e informal	Informe para el comité	Servidores Públicos
Comité de estímulos	Acta de comité	H Expedir Resolución de reconocimiento del beneficio y notificarlo al beneficiario.	Acto administrativo por medio de la cual se reconoce el estímulo educativo	Servidores públicos.
Servidores Públicos Congreso de la	Plan anual de seguridad y salud en el trabajo Normatividad vigente	H Ejecutar las actividades que hacen parte del Plan anual de seguridad y salud en el trabajo	Concepto de aptitud laboral Informes de inspección.	Servidores públicos Aseguradora de riesgos



**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

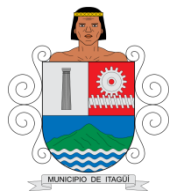
**Código: CA-GH-01**

**Versión:10**

**Fecha actualización:  
03/03/2023**

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
Republica Ministerio de trabajo Aseguradora de Riesgos Laborales	(Seguridad y salud en el trabajo necesidades de los servidores públicos Oficios y solicitudes		Planes de emergencias Matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos en SST Inventario de elementos de protección personal Informes de ausentismo Estudios en el puesto de trabajo Investigaciones de accidentes Reporte de pausas activas	laborales ARL
Servidores Públicos Sistema modulo nomina Fondos de Cesantías	Novedades, ingresos y retiro del personal Solicitud de vacaciones Cronograma de vacaciones Solicitud de liquidación de cesantías parciales o definitivas	<b>H</b> Reconocer y liquidar las obligaciones prestacionales y salariales del servidor público (Nomina, Vacaciones, Cesantías)	Informes de Nomina Acto Administrativo mediante el cual se reconoce un periodo vacacional Acto administrativo mediante el cual se reconoce y ordena el pago de cesantías a un servidor publico Autorización de pago (fondos privados)	Bancos, cooperativas, Sindicatos Fondos de servidores AFP Órganos de control
Servidores Públicos	Solicitudes de permiso Calamidades Normatividad vigente	Gestionar los permisos laborales y sindicales	Actos administrativos mediante el cual se concede un permiso a un funcionario. Informe consolidado	Servidor publico





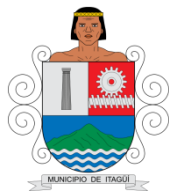
**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Código: CA-GH-01

Versión:10

Fecha actualización:  
03/03/2023

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
Proceso Direccionamiento Estratégico  Entidades Gubernamentales  Proceso Gestión del Talento Humano	Plan de Desarrollo Municipal  Planes de Acción  Requerimientos legales	Brindar las directrices para la suscripción de acuerdos de gestión.	Acuerdos de Gestión	Gerentes Públicos  (Personal Directivo diferente a los Secretarios de Despacho)  Secretaría de Evaluación y Control  Entidades Nacionales
Comisión Nacional del Servicio Civil  Departamento Administrativo de la Función Pública  Proceso Direccionamiento Estratégico  Entidades Gubernamentales  Proceso Gestión del Talento Humano	Aplicativo EDL (de la CNSC) Formatos Acuerdos de Gestión Planes de Acción Requerimientos legales Manual de Funciones y competencias laborales	Concertar compromisos anuales con los servidores públicos en período de prueba y de carrera administrativa  Concertar y/o suscribir Acuerdos de Gestión con los empleos de libre nombramiento y remoción catalogados como de Gerencia Pública	Concertaciones realizadas	Servidores Públicos  Órganos de Control  Secretaría de Evaluación y Control
Proceso Gestión del Talento Humano  Entidades	Evaluación de desempeño Cargos vacantes	<b>H</b> Gestionar las acciones necesarias para el proceso de encargo de servidores de carrera administrativa.	Acto administrativo de Encargo	Servidores Públicos de Carrera Administrativa



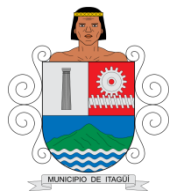
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código:** CA-GH-01

**Versión:**10

**Fecha actualización:**  
03/03/2023

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
Gubernamentales	Planta de Cargos Requerimientos legales Manual de funciones y competencias laborales.			Secretaría de Evaluación y Control  Partes interesadas
Servidores públicos Entidades públicas y privadas Entidades Gubernamentales Órganos de control	Solicitudes Requerimientos legales	Dar trámite a las diferentes situaciones administrativas de los Servidores públicos.	Certificados Actos Administrativos Informes	Servidores públicos Personas Naturales o Jurídicas
Sindicatos	Pliego de peticiones	Negociar las solicitudes de los acuerdos colectivos de trabajo con las organizaciones sindicales del municipio	Permisos sindicales Acta de negociación Convención colectiva	Servidores públicos, sindicatos y ministerio de Trabajo
Sindicatos	Pliego de peticiones	Administrar y custodiar las historias laborales de los servidores públicos.	Constancias laborales, certificaciones de no pensión, tiempos de servicio y certificados con funciones.	Servidores ex servidores públicos, docentes y órganos de control
Proceso Gestión del Talento Humano Proceso Direccionamiento Estratégico	Plan de Desarrollo Municipal Acuerdos de gestión Planes de Acción Concertaciones	<b>H</b> Brindar las orientaciones para la evaluación por parte del Superior Jerárquico de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción catalogados como gerentes públicos.	Seguimiento y consolidación de la Evaluación Consolidado de los resultados de las evaluaciones	Servidores Públicos Proceso Gestión del Talento Humano Entes de Control



**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Código: CA-GH-01**

**Versión:10**

**Fecha actualización:  
03/03/2023**

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
Proceso Gestión del Talento Humano Comisión Nacional del Servicio Civil	Aplicativo EDL de la CNSC	Brindar orientaciones, acompañamiento y seguimiento al cumplimiento de las directrices de la CNSC	Informe anual del período evaluado	Servidores Públicos de Carrera Administrativa Entes de Control
Evaluadores	Calificación Informes de evaluación	Brindar orientaciones para la elaboración de planes de mejoramiento individual cuando aplique	Planes de mejoramiento individual (cuando aplique)	Proceso Gestión del Talento Humano
Entidades Públicas y Entidades Administradoras de Pensión.	Solicitudes Requerimientos Información Laboral	Tramitar y legalizar el cobro y pago de Cuotas partes jubilatorias, bonos pensionales solicitados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).	Actos Administrativos cobro y pago de Cuotas partes jubilatorias, bonos pensionales	Servidores y ex servidores públicos Administradoras de Pensión
Proceso Gestión del Talento Humano Entidades Gubernamentales	Información de las obligaciones prestacionales Requerimientos legales	H Reconocimiento, pago y registro del pasivo prestacional (Pasivocol).	Actos Administrativos pago y registro del pasivo prestacional	Proceso Gestión del Talento Humano Servidores Públicos Pasivocol



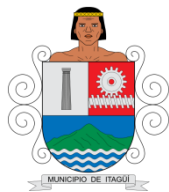
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: CA-GH-01

Versión:10

Fecha actualización:  
03/03/2023

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
Servidores públicos Comisión nacional del servicio civil Autoridades Judiciales y administrativas Entidades Gubernamentales	Oficio del servidor público presentado renuncia. Acto Administrativo con lista de elegibles. Sentencia condenatoria Edad de retiro forzoso	Gestionar la Desvinculación de los servidores públicos.	Actos Administrativo de desvinculación	Proceso Gestión del Talento Humano. Servidores públicos. Gestión del Talento Humano. Servidor público, ARL EPS, AFP Y CAJA DE COMPENSACION. Órganos de control.
Quejosos Congreso de la república	Quejas Normatividad Aplicable	Tomar decisiones disciplinarias dando cumplimiento a la Normatividad vigente aplicable	Actos Administrativos Decisiones Disciplinarias	Servidores públicos (disciplinados) Quejosos (Servidores públicos, Comunidad)
Oficina de Control Disciplinario Interno	Información de los procesos adelantados	<b>H</b> Elaboración y presentación de informes sobre la gestión de la Oficina de Control Disciplinario Interno	Informes	Alta Dirección Organismos de control Procuraduría Concejo Municipal
Comisión Nacional del Servicio Civil. Departamento Administrativo de	Información de novedades de la planta docente y salarios correspondientes. Documentación que soporta la solicitud de pago de prestaciones sociales	<b>H</b> Ingresar la información correspondiente a las novedades y salario devengado, liquidar la nómina. Proyectar acto administrativo de pago de cesantías y pensiones de docentes y directivos docentes Sistematizar y cargar en el sistema de información del	Pago de nómina Acto administrativo Historias laborales organizadas y digitalizadas Planta de Cargos conforme a	Proceso Gestión del Talento Humano Proceso Planificación Financiera Ministerio de Educación



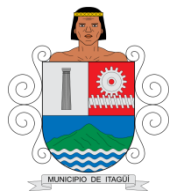
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código: CA-GH-01**

**Versión:10**

**Fecha actualización:  
03/03/2023**

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
<p>la Función Pública</p> <p>Ministerio de Educación Nacional</p> <p>Establecimientos Educativos Oficiales</p> <p>Proceso Gestión del Talento Humano</p> <p>Comunidad Educativa (Docentes Directivos Docentes) y</p>	<p>Evaluación docente</p> <p>Registros de vinculación laboral</p> <p>Historias laborales</p> <p>Directrices en materia de planta docente</p> <p>Actos administrativos de escala salarial y límites salariales</p> <p>Listado de elegibles del banco de la excelencia</p> <p>Listado de elegibles del concurso docente</p> <p>Requisitos para el cargo</p> <p>Nómina docente liquidada</p> <p>Plan De asistencia técnica</p>	<p>MEN la información de los docentes.</p> <p>Conformar el expediente laboral para los docentes nuevos y de traslado con los soportes correspondientes a la normatividad vigente.</p> <p>Aplicar las directrices con respecto a la administración de la planta de cargos</p> <p>Adoptar y aplicar la escala salarial a la nómina de docentes y directivos docentes</p> <p>Realizar nombramientos en provisionalidad</p> <p>Realizar nombramientos en periodo de prueba</p> <p>Realizar nombramientos temporales</p> <p>Realizar las gestiones necesarias para el pago de nómina</p> <p>Cumplir con las actividades que establece el MEN en el plan de asistencia técnica</p>	<p>los perfiles y régimen docente</p> <p>Escala salarial aplicada</p> <p>Plaza docente en provisionalidad ocupada</p> <p>Plaza docente en periodo de prueba provista</p> <p>Plaza docente temporal provista</p> <p>Registro de las actividades en el sistema de información del MEN</p>	<p>Nacional</p> <p>Comunidad Educativa (Docentes y Directivos Docentes)</p> <p>Órganos de Control</p> <p>Fiduprevisora</p>
<p>Proceso de Gestión de Talento Humano</p> <p>Proceso Gestión del Talento</p>	<p>Cronograma de actividades de bienestar</p> <p>Plan institucional de capacitación PIC</p> <p>Plan Institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI</p> <p>Plan anual de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Resultados de la gestión del proceso</p>	<p>Realizar seguimiento y control a las acciones ejecutadas, para dar cumplimiento al Plan de capacitación, bienestar laboral y estímulos e incentivos PIC y PIBEI</p> <p>Realizar seguimiento y control a las acciones ejecutadas en seguridad y salud para el trabajo</p> <p>Realizar seguimiento y medición al proceso y al servicio (planes aplicables e indicadores).</p> <p>Atender las peticiones quejas, reclamos, Denuncias y</p>	<p>Informes de seguimiento de:</p> <p>Plan institucional de capacitación PIC</p> <p>Plan Institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI</p> <p>Plan anual de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Reportes de accidentes de trabajo</p> <p>Resultados de la gestión del</p>	<p>Servidores públicos</p> <p>Órganos de control</p> <p>Proceso Gestión del Talento Humano</p> <p>Proceso Evaluación y Mejoramiento Continuo</p> <p>Proceso Gestión de Trámites y Servicios</p> <p>Proceso Direccionamiento</p>



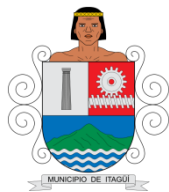
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código: CA-GH-01**

**Versión:10**

**Fecha actualización:  
03/03/2023**

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
Humano	PQRS Tramitadas Hallazgos de Auditorías Internas y Externas Registro de Salidas No Conformes (servicios no conformes) Mapa de riesgos Servicios contratados Indicadores de gestión	sugerencias PQRDS Analizar los informes de Auditorías internas y Externas. Determinar, recopilar y analizar los datos de Salidas No conformes (Productos o servicios no conformes), Realizar interventoría a los servicios contratados. Analizar los riesgos asociados al proceso y los de Corrupción Realizar seguimiento y Analizar los indicadores de gestión del proceso	proceso PQRS Tramitadas Hallazgos de Auditorías Internas y Externas Registro de Salidas No Conformes (servicios no conformes) Mapa de riesgos Interventoría y supervisión a los Servicios contratados Indicadores de gestión Oportunidades de Mejoramiento Plan de Mejoramiento	Estratégico Departamento Administración Nacional de Estadística – DANE Administradoras de riesgos profesionales.
Entidades de educación superior Docentes Directivos docentes	Certificados de estudios	<b>V</b> Realizar la verificación de autenticidad de certificados de estudio de Docentes y Directivos docentes	Título académico verificado	Proceso Gestión del Talento Humano Secretaría de Educación y Cultura
Proceso de Evaluación y Mejoramiento Continuo. Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidades de Mejoramiento derivadas del análisis de: Ejecución de los Planes aplicables al proceso Reportes de accidentes de trabajo	<b>A</b> Actualizar la Información Documentada aplicable al proceso Aplicar acciones de mejoramiento (Correctivas, Preventivas y de mejora). Actualizar el Matriz de Riesgos	Información Documentada actualizada Acciones Correctivas Acciones Preventivas Acciones de Mejora (Planes de Mejoramiento)	Proceso de Evaluación y Mejoramiento Continuo. Proceso Gestión del Talento Humano



**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Código: CA-GH-01

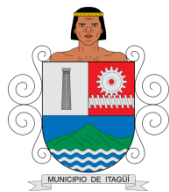
Versión:10

Fecha actualización:  
03/03/2023

Proveedores	Insumos	Actividades	Salidas	Clientes y/o Partes interesadas
	Resultados de la gestión del proceso PQRS Tramitadas Hallazgos de Auditorías Internas y Externas Registro de Salidas No Conformes (servicios no conformes) Mapa de riesgos Interventoría y supervisión a los Servicios contratados Indicadores de gestión	Realizar seguimiento a la eficacia de las acciones (Correctivas, preventivas) Implementadas	Mapa de Riesgos actualizado Plan de Mejoramiento	Alta Dirección Secretaría de Evaluación y Control Órganos de Control

**4. APOORTE ESTRATÉGICO DEL PROCESO:**

OBJETIVO DEL SGI QUE IMPACTA	COMO LO IMPACTA (CARACTERÍSTICAS)
<p><b>1. ITAGÜÍ SEGURA, CON JUSTICIA Y OPORTUNIDADES</b>            Orientar, liderar y ejecutar la política pública para la Seguridad Ciudadana Integral en el marco de la protección y garantía de los derechos humanos, teniendo como base la convivencia y el acceso a la justicia, el control efectivo del territorio, la protección y atención a la violencia intrafamiliar y al restablecimiento de derechos de niñas, niños y adolescentes, garantizando la atención integral a la población víctima del conflicto armado residente en nuestro territorio, así como las actividades en materia de pedagogía social, archivo y gestión documental que contribuyen a dignificar y recoger la memoria de las víctimas del conflicto armado y generar espacios para la reconciliación y la paz, la coordinación interinstitucional para mejorar las condiciones de seguridad y convivencia, en sus fases de promoción, prevención, atención y seguimiento para la protección de los derechos de los itagüiseños, buscando la articulación de los sectores administrativos y de justicia con presencia en el territorio y de coordinación con el gobierno municipal en relación con la seguridad ciudadana y su presencia transversal.</p>	Disponiendo de personal idóneo y suficiente para la ejecución de los procesos Promoviendo el desarrollo de la cultura de Servicio al Ciudadano Brindando capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos.



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: CA-GH-01

Versión:10

Fecha actualización:  
03/03/2023

### 2. MOVILIDAD SOSTENIBLE Y URBANISMO SOCIAL

Mejorar las condiciones del equipamiento integral urbano de la Ciudad de Itagüí, sus calles, sus escenarios colectivos, cualificarlos y ampliarlos, permitiendo mayores oportunidades de encuentro de participación social en sana convivencia, entregando nuevos espacios y mejorando los existentes. Será la unión de la arquitectura y el urbanismo que permitirá hacer transformaciones sociales desde las diferentes dinámicas como la movilidad, la infraestructura, la vivienda y escenarios para el disfrute de una mejor calidad de vida. La comunidad en general podrá disfrutar de mejores espacios y escenarios públicos para el encuentro social con su familia y amigos tejiendo, en ellos nuevas historias de ciudadanía.

Disponiendo de personal idóneo y suficiente para la ejecución de los procesos  
Promoviendo el desarrollo de la cultura de Servicio al Ciudadano  
Brindando capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos

### 3. EMPLEO, LA ECONOMÍA CREATIVA Y OPORTUNIDADES

Consolidar y avanzar en la creación de un ambiente con economía global con enfoque local. Se lideran estrategias como la gestión de una política de retención, fidelización y permanencia de la mediana y gran empresa.

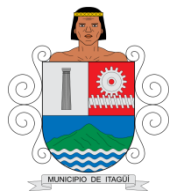
Disponiendo de personal idóneo y suficiente para la ejecución de los procesos  
Promoviendo el desarrollo de la cultura de Servicio al Ciudadano  
Brindando capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos

### 4. TEJIDO SOCIAL PARA EL SER, LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

Consolidación de una ciudad de oportunidades desde las dimensiones poblacional, social, económica y ambiental a partir de un enfoque de intervención social donde se tiene como eje fundamental la familia, la participación, la modernización, la cultura, la salud, el deporte, la recreación y el desarrollo económico local; como ejes dinamizadores dentro de los criterios de gobernabilidad y gobernanza, y a la luz de las premisas en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los tratados internacionales y las apuestas de Colombia como un Estado Social de Derecho y sus principios constitucionales, legales y jurisprudenciales; se hace necesario que la estructura orgánica cuente con un compromiso por la equidad, la cultura y el tejido social.

Disponiendo de personal idóneo y suficiente para la ejecución de los procesos  
Promoviendo el desarrollo de la cultura de Servicio al Ciudadano  
Brindando capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos





## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código:** CA-GH-01

**Versión:**10

**Fecha actualización:**  
**03/03/2023**

### 5. ITAGÜÍ AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE

Mejorar las condiciones de uso y apropiación del territorio, ampliando la oferta ambiental; mediante la promoción de acciones para la gestión, planificación, protección y conservación ambiental en la ciudad, con estrategias de consumo y producción sostenible, implementación de tecnologías limpias, uso eficiente y preservación de los recursos naturales; aprovechamiento de residuos sólidos hacia una ciudad de economía circular, fomento de la educación ambiental, cobertura de servicios públicos, optimización de los sistemas de acueductos veredales, promoción de prácticas sostenibles que permitan mitigar el cambio climático, seguimiento a las actividades industriales, comerciales y/o de servicio; la reducción del riesgo de desastre y la Protección animal; garantizando que esta generación y las futuras, cuenten con una ciudad de oportunidades habitable y resiliente ante los impactos y los riesgos de desastres

Promoviendo el desarrollo de la cultura de uso adecuado de los recursos y protección del medio ambiente a través del Plan de capacitación y de Incentivo a través del Plan de Bienestar Institucional.

Brindando capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos

### 6. BUEN GOBIERNO PARA UNA CIUDAD PARTICIPATIVA Y DE OPORTUNIDADES.

Fortalecimiento institucional *Mejorando continuamente los procesos y fortaleciendo la gestión integral del Talento Humano de la administración municipal*, garantizando la participación y el consenso social, propiciando la sensibilidad individual en un contexto comunitario y territorial.

Realizando actividades de Mantenimiento y mejoramiento del proceso.

Mejorando continuamente los medios o mecanismos para la atención a los ciudadanos.

Revisando y actualizando la información documentada del proceso siempre que se requiera.

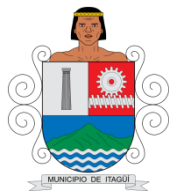
Disponiendo el personal suficiente para atender la demanda de la población.

Capacitando a los servidores en atención a la ciudadanía siempre que se detecte la necesidad.

Atendiendo los lineamientos institucionales, para el mejoramiento continuo, que impacte la ejecución del proceso y la satisfacción de las necesidades de las partes interesadas.

### 5. PUNTOS CRÍTICOS DE CONTROL: (Generadores de Riesgo)

QUE SE CONTROLA	COMO SE CONTROLA	RESPONSABLE	INFORMACIÓN DOCUMENTADA (Registros)
Vinculación del personal	Verificando la aplicación de los requisitos legales para la afiliación	Secretario de Servicios Administrativos Jefe de Talento Humano y Profesional Universitario	Formato requisitos para la posesión. Historia Laboral.



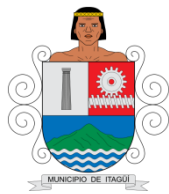
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código: CA-GH-01**

**Versión:10**

**Fecha actualización:  
03/03/2023**

QUE SE CONTROLA	COMO SE CONTROLA	RESPONSABLE	INFORMACIÓN DOCUMENTADA (Registros)
		Área Salarial y Prestaciones	
Liquidación de cuotas partes jubilatorias por cobrar y por pagar	Verificando la aplicación de los requisitos legales. Revisando la liquidación del cobro de la cuota parte.	Profesional Universitario Pasivo Pensional	Historia laboral. Oficios objetando cuotas partes o realizando consulta sobre las mismas. Liquidación de cuotas por pagar.
Validación y cumplimiento de requisitos de las solicitudes presentadas para liquidación de prestaciones sociales.	Verificando que el solicitante reúna las condiciones para el otorgamiento del derecho conforme a las normas vigentes.	Profesional Universitario Área Salarial y Prestaciones y Técnico Operativo	Lista de chequeo (requisitos para que la liquidación de las prestaciones sociales sea viable).
Entregar información para la liquidación de nómina y prestaciones sociales a la Contabilidad	El Técnico Operativo de nómina, previo al envío de la información para la liquidación de la nómina, revisa y verifica que las novedades ingresadas a la nómina estén debidamente soportadas y registradas en el sistema, si encuentra inconsistencias, las corrige en el módulo de nómina	Técnico Operativo	Certificaciones de pagos de nómina, planillas de pago de seguridad social y reclamaciones de servidores.
Los registros en cada módulo de las hojas del SIGEP de cada funcionario	Revisando cada módulo del SIGEP e ingresando a la base de datos los registros pendientes	Técnico Operativo	Informe de avance de la gestión de cada funcionario Oficios requiriendo la información. Oficio reportando novedades al área de control interno de gestión
Información en las historias laborales.	El técnico administrativo de nómina revisa, verifica y aprueba, todos los emolumentos liquidados a los servidores, trabajadores y pensionados de la Administración Municipal y en caso de presentarse inconsistencias se solicitan los ajustes o correcciones pertinentes a los técnicos de nómina y de seguridad social o de prestaciones sociales para su impresión y confirmación de nómina.	Técnico Operativo Archivo Laboral	Programa de archivo y notificaciones, Historia laboral.
Ejecución programa y/o plan de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos.	La profesional universitaria semanalmente cita a capacitación a los servidores que requieren fortalecer sus competencias previamente relacionado en el FO-GH-11 Declaración de Conocimientos Esenciales FO-GH-10 Encuesta de Necesidades de Capacitación y formato FO-GH-07 Encuesta para la Gestión	Jefe de Talento Humano	Formatos FO-GH-06 Evaluación de eventos, capacitaciones y reinducción FO-GH-73 Evaluación de Impacto Capacitación



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código: CA-GH-01**

**Versión:10**

**Fecha actualización:  
03/03/2023**

QUE SE CONTROLA	COMO SE CONTROLA	RESPONSABLE	INFORMACIÓN DOCUMENTADA (Registros)
	estratégica del Talento Humano.		
Estímulo para la capacitación formal y para la capacitación del trabajo y el desarrollo humano.	Verificando el cumplimiento de los requisitos legales, aportados por el servidor para acceder al estímulo educativo.	Jefe de Talento Humano Profesional Universitario Comité de capacitación estímulos e incentivos.	Actas de comité e informes de capacitación para el comité de estímulos
Liquidación y pago de bonos pensionales	Validando el informe final del aplicativo liquidador de bonos pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con la historia laboral. Verificando el cumplimiento de los requisitos y documentos del Decreto 4105 de 2004 "Por el cual se reglamenta la entrega y retiro de recursos del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales-FONPET. Enviando al Ministerio de Hacienda y Crédito Público la autorización del Representante Legal de la Entidad, para el pago con cargo a los recursos que la entidad posee en el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales-FONPET.	Profesional Universitario Área Pasivo Pensional	Historia laboral. Detalle del cupón contenido en la página web del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Emisión del bono pensional (liquidación de bono pensional). Decreto Municipal de incorporación sin situación de fondos al presupuesto general de ingresos y gastos para el pago a los fondos de pensiones por parte del FONPET. Oficio del Representante Legal de la Entidad, dirigido al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, autorizando el pago del bono pensional con recursos del FONPET. Oficio del FONPET confirmando el retiro del recurso (pago del bono pensional).
El ausentismo laboral por enfermedad general y por accidentes de trabajo.	Registrando las incapacidades de los servidores públicos en una base de datos	Profesional Universitario Técnico operativo Del área de seguridad y salud en el trabajo	Base de datos: registro de ausentismo Informe trimestral con la caracterización de las incapacidades
Fuga del conocimiento	Verificación del cumplimiento de los requisitos básicos para acceder al beneficio de acuerdo con la normatividad vigente.	Profesional universitario área de Talento Humano	Correo electrónico, circular de convocatoria a capacitación, listado de asistencia y registro fotográfico
Asistencia a los programas de capacitación y asistencia al puesto de trabajo	Seguimiento a la jornada de capacitación y el cumplimiento de los requisitos. Seguimiento a la asistencia de los servidores públicos. Informe al área de nómina para efectuar descuentos en caso de que el servidor público no asista a la capacitación.	Profesional universitario área de Talento Humano	Correo electrónico, circular de convocatoria a capacitación, listado de asistencia y registro fotográfico



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código:** CA-GH-01

**Versión:**10

**Fecha actualización:**  
03/03/2023

QUE SE CONTROLA	COMO SE CONTROLA	RESPONSABLE	INFORMACIÓN DOCUMENTADA (Registros)
Cumplimiento a los requisitos de Ley aplicables al Control Disciplinario	Revisión periódica de la normatividad vigente aplicable.	Oficina de Control Disciplinario Interno	Expediente-Acta de comité primario
Funcionamiento del proceso dando cumplimiento a los principios éticos.	Revisión periódica de los expedientes Código de ética Código disciplinario	Oficina de Control Disciplinario Interno	Expedientes Actas de comité primario
Cumplimiento de términos procesales	Revisión Periódica de los registros en CIDI Revisión Periódica de los expedientes físicos Actualización de la información en CIDI y en Expedientes Físicos Digitalización de los expedientes	Oficina de Control Disciplinario Interno	Aplicativo CIDI Expedientes Físicos Expedientes escaneados

### 6. INDICADORES:

(Consultar ficha de Indicadores del Proceso)

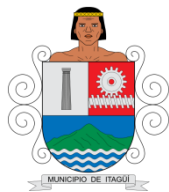
### 7. GESTIÓN DEL RIESGO:

(Consultar Mapa de Riesgos del Proceso)

### 8. DOCUMENTOS ASOCIADOS:

Código	Nombre
<b>PR-GH-01</b>	Procedimiento para el ingreso y retiro de servidores públicos
<b>PR-GH-02</b>	Procedimiento para la inducción, re inducción y entrenamiento.
<b>PR-GH-03</b>	Procedimiento para la capacitación del talento humano.
<b>PR-GH-04</b>	Procedimiento para la gestión de programas de bienestar laboral, estímulos e incentivos.

Código	Nombre
<b>PR-GHH-01</b>	Procedimiento para definir o modificar la planta de personal
<b>PR-GHH-03</b>	Procedimiento para la administrar las novedades de planta
<b>PR-GHH-04</b>	Provisión de plazas vacantes en las instituciones educativas
<b>PR-GHH-06</b>	Procedimiento para la inducción de personal



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código:** CA-GH-01

**Versión:**10

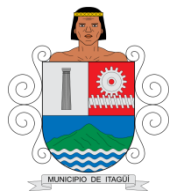
**Fecha actualización:**  
03/03/2023

Código	Nombre
PR-GH-05	Procedimiento para los acuerdos de gestión y la evaluación del desempeño laboral.
PR-GH-06	Procedimiento para la elección Conformación, funcionamiento y Acompañamiento al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral
PR-GH-07	Procedimiento para la liquidación de obligaciones prestacionales y salariales
PR-GH-08	Procedimiento para la Administración del Pasivo Pensional
PR-GH-09	Procedimiento para la administración de historias laborales.
PR-GH-10	Procedimiento para solicitud de permisos y ausencias laborales
PR-GH-11	Procedimiento de reporte de investigación e incidentes y accidentes de trabajo
PR-GH-15	Procedimiento para inspección, vigilancia y control de la salud de los servidores
PR-GH-16	Procedimiento otorgamiento créditos del FRVB
PR-GH-17	Procedimiento para gestión contable cartera FRVB
PR-GH-18	Procedimiento para el registro público de carrera administrativa
PR-GH-19	Procedimiento para la gestión del cambio
PR-GH-20	Procedimiento Control Disciplinario Interno
PR-GH-21	Procedimiento para manejo seguro de sustancias químicas
PR-GH-22	Procedimiento para tareas con energías peligrosas recibido
PR-GH-23	Requisitos SST contratistas

Código	Nombre
PR-GHH-07	Procedimiento para la evaluación del desempeño.
PR-GHH-09	Procedimiento para el bienestar docente.
PR-GHH-10	Procedimiento para la inscripción, actualización y ascenso escalafón docente.
PR-GHH-11	Procedimiento para el trámite de las prestaciones sociales y económicas.
PR-GHH-13	Procedimiento para la administración de novedades.
PR-GHH-14	Procedimiento para la liquidación y gestión presupuestal de la nómina de docentes, directivos docentes y administrativos.
PR-GHH-16	Procedimiento para la administración de historias laborales

### 9. RECURSOS:

Tipo de Recurso	Descripción	Quien lo Suministra
Humanos	Secretario de Servicios Administrativos; Secretario de Educación, Subsecretario de Recursos Educativos, Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, Jefe de Oficina Profesionales Universitarios, Técnicos y Auxiliares Administrativos	Gestión del Talento Humano



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Código:** CA-GH-01

**Versión:**10

**Fecha actualización:**  
03/03/2023

<b>Físicos</b>	Instalaciones locativas adecuadas para la prestación de los servicios, oficinas dotadas de equipos de cómputo, software, red interna, aplicaciones, Internet, sistemas de información y comunicación y papelería en general.	Proceso Gestión de Recursos Físicos Proceso Sistemas de Información e Infraestructura Tecnológica
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Condiciones favorables y/o adecuadas en cuanto a temperatura, ambiente, ruido, iluminación ventilación, ergonomía, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, No requiere condiciones ambientales especiales,	Proceso Gestión de Recursos Físicos Gestión del Talento Humano

### 10. CONTROL DE CAMBIOS:

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	31/07/2013	Creación del documento
02	30/12/2014	Actualización del ítem Descripción de actividades. Actualización del ítem Aporte estratégico, Actualización del Objetivo. Actualización de los Documentos Asociados. Se actualizan los requisitos del MECI 1000, los Indicadores y Riesgos y la Descripción de los recursos.
03	04/02/2016	Se Actualizan los Indicadores y Riesgos
04	06/10/2016	Actualización de: Riesgos, Indicadores y Requisitos de la Norma ISO 9001:2015.
05	24/03/2017	Se modifica la redacción del objetivo. Se incluyeron actividades nuevas y partes interesadas, con base en la Identificación de necesidades y expectativas de las partes interesadas y el análisis del contexto Estratégico, se actualizaron los indicadores y los riesgos, se actualizo la terminología acorde a la NTC ISO 9001:2015. Se elimina el PR-GHH-02 Procedimiento para Controlar la planta de personal y el Formato FO-GHH-20 Acta N°06 del 24/03/2017
06	12/02/2019	Se articula la Caracterización acorde a los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se incluyen en los "Requisitos Aplicables" los numerales del MIPG aplicables al proceso, se eliminan los requisitos del MECI 1000 y del SISTEDA. Acta #1 Comité Directivo MECI – CALIDAD del 12/02/2019
07	13/03/2020	Se elimina la referencia a la NTCGP 1000 debido a que esta norma fue derogada e integrada al MIPG y al vencimiento del Certificado de calidad otorgado para esta norma y se actualizan los proveedores" y "Clientes", acorde con la modificación de la Estructura. Acta Coordinación de Calidad 13/03/2020
08	12/03/2021	Se actualiza la referencia a las Unidades Administrativas, tanto en responsables como en proveedores, usuarios y partes interesadas, de acuerdo a las modificaciones realizadas en el último año a la estructura administrativa y al "Aporte Estratégico del Proceso" de acuerdo a los cambios realizados en los Objetivos institucionales y de Calidad. Se eliminan el PR-GH-13 Inspección plan y no plan de condiciones de salud en el trabajo y el PR-GH-14 Identificación, peligros, evaluación y



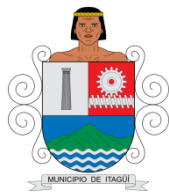
## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: CA-GH-01

Versión:10

Fecha actualización:  
03/03/2023

		<p>valoración de los riesgos Ingresa: El PR-GH-15 Procedimiento para inspección, vigilancia y control de la salud de los servidores Acta N° 2 del 12 de marzo de 2021, formalizada en Comité Técnico del D.A.P</p>
09	08/03/2022	<p><b>Se Modifica:</b> El Numeral 5 “Puntos Críticos de Control” acorde al análisis del Contexto Estratégico y la identificación de los Riesgos, se incluye el Texto “Generadores de Riesgo”, se incluyen los siguientes puntos de riesgo; “Ingreso de las novedades a los sistemas que soportan el proceso de liquidación de nómina y prestaciones sociales”, “Actualización, custodia y conservación de las historias laborales”. “Ejecución programa y/o plan de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos”, “cumplimiento de metas” se cambia por “cumplimiento de términos procesales”, se cambia la información documentada “archivo de quejas y procesos” por “aplicativo CIDI”. “fuga del conocimiento y asistencia a las capacitaciones y al puesto de trabajo”. “Autorización de Capacitaciones”, “Adjudicación de los préstamos de calamidad”, “Adjudicación de los préstamos de vivienda”, “Ingreso de documentación”, con su control y evidencias El Numeral 4 “Aporte estratégico del proceso”, de acuerdo a la actualización del contexto estratégico se incluye el objetivo Nro. 06 de acuerdo al análisis del contexto estratégico en la Oficina de Control Disciplinario Interno. Cambios aprobados en Acta de Comité Primario N° 02 del 13/02/2022 de la Secretaría de Servicios Administrativos y Acta de Comité Primario de Marzo de 2022 de la Oficina de Control Disciplinario Interno, revisados y validados en Acta de Comité Primario N° 3 del 8 de marzo de 2022 del Departamento Administrativo de Planeación, trabajados y socializados previamente por la Coordinación de Calidad con el Líder del Proceso y Líderes SGI de la Secretaría de Servicios Administrativos y de la Oficina de Control Disciplinario Interno.</p>
10	03/03/2023	<p><b>Se modificó:</b> El término “Mapa de riesgos” por “Matriz de riesgos”.</p> <p><b>Se incluyó:</b> En el ciclo PHVA, en el planear, se agregan actividades, que guardan relación con la formulación de los planes estratégicos del talento humano. Actividades con relación al plan de estímulos en el ciclo del hacer. Actividades con relación a la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. En el Numeral 9 “Recursos”. Se agrega el cargo de Jefe de Oficina.</p> <p><b>Se eliminó:</b> En el ciclo PHVA: En la columna de insumos Planes programas y proyectos relacionados con el Talento Humano. Actividad en el hacer “Elaborar y aprobar el plan institucional de capacitación y el plan institucional de bienestar estímulos e incentivos”. Actividades del ciclo del hacer que guardan relación con la elaboración de los planes. Actividades con relación a la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. Actividades que guardan relación con el código de ética y la adjudicación de créditos de vivienda. En el Numeral 9 “Recursos”. Se elimina el</p>



## CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: CA-GH-01

Versión:10

Fecha actualización:  
03/03/2023

cargo de Líderes de Programa.

Cambios aprobados en Acta N°02 del 27/02/2023 del Comité Primario de la Secretaría de Servicios Administrativos y Acta N°05 del 20/02/2023 del Comité Primario de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Revisados y validados en Acta de Comité Técnico N° 03 del 03 de marzo de 2023 del Departamento Administrativo de Planeación, trabajados y socializados previamente por Calidad con el Líder del Proceso y Líderes SGI de la Secretaría de Servicios Administrativos y de la Oficina de Control Disciplinario Interno.