**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

# SECRETARIA ADMINISTRATIVA

# DIRECCION DEL TALENTO HUMANO

# GOBERNACION DE RISARALDA

# 2024-2027

## Tabla de contenido


PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO ..... 1

Tabla de contenido ..... 1

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO ..... 3

1. GENERALIDADES ..... 3
   1.1. INTRODUCCIÓN ..... 3
   1.2. Marco Normativo ..... 3
   1.3. ALCANCE ..... 7
   1.4. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO ..... 7
   1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO ..... 7
   1.6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO ..... 8
   1.7. ESTRATEGIAS ..... 8

2. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES ..... 9
   2.1. MISIÓN ..... 9
   2.2. VISIÓN ..... 9
   2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD ..... 10

3. ETAPA 1: DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN ..... 10
   3.1. PLANES RELACIONADOS CON LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO ..... 10
   3.2. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL ..... 10
   3.3. RUBROS DESTINADOS A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ..... 12
   3.4. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ..... 13
   3.5. RIESGOS ..... 15
   3.6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ANÁLISIS ..... 15
   3.7. ACUERDOS SINDICALES ..... 16
   3.8. MANUAL DE FUNCIONES ..... 17

4. ETAPA 2. DIAGNÓSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ..... 18
   4.1. RESULTADOS DE LA MATRIZ GETH ..... 18
   4.2. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ..... 19
   4.3. NECESIDADES DE BIENESTAR ..... 20

4.4. POLÍTICA DE CALIDAD ..... 20

5. ETAPA 3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH ..... 22
5.1. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO ..... 22

6. ETAPA 4: IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GETH ..... 23
6.1. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR ..... 23
6.2. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD ..... 24
6.3. APORTE DE LA POLÍTICA GETH A LA MISIÓN ..... 24
6.4. APORTE DE LA POLÍTICA GETH A LA VISIÓN ..... 24
6.5. PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS ..... 25
6.6. PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS ..... 25
6.7. PLAN DE CAPACITACIÓN ..... 25
6.8. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN ..... 27
6.9. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ..... 27
6.10. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ..... 28
6.11. SIGEP ..... 28
6.12. CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL – VALORES ..... 28
6.13. GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS ..... 29
6.14. NEGOCIACIÓN COLECTIVA ..... 30
6.15. DESVINCULACIÓN ASISTIDA ..... 30
6.16. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN ..... 30
6.17. POLÍTICA DE INTEGRIDAD ..... 30

7. ETAPA 5: EVALUACIÓN DE GETH ..... 32
7.1. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO ..... 32
7.2. INDICADORES ..... 32
7.3. SEGUIMIENTO A RESULTADOS FURAG ..... 34
7.4. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN ..... 35
7.5. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS 35

# PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

## 1. GENERALIDADES

### 1.1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es una herramienta fundamental para el desarrollo de las entidades, es así como La Administración central del Departamento de Risaralda en el marco del cumplimiento de la normatividad vigente y de los nuevos retos que enfrentan las entidades con la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, ha considerado importante formular el plan estratégico de Talento Humano, el cual se convertirá en insumo para planear y controlar las actividades propias del proceso en beneficio no sólo de los funcionarios que laboran al servicio de la entidad, sino para contribuir al logro de las metas y objetivos establecidos dentro del Plan de Desarrollo.

Es importante consolidar todo el quehacer del proceso de talento humano, de tal forma que se facilite el acceso oportuno a la información, permitiendo así la toma de decisiones, la operación adecuada del proceso y la mejora de los diferentes programas que lo soportan.

Todo lo anterior contribuirá a visualizar las necesidades, identificar los recursos que permitan satisfacer los requerimientos de personal, tendientes al cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento institucional.

### 1.2. Marco Normativo

| Normatividad | Tema |
|---|---|
| **Decreto 1661 del 27 de junio de 1991** | **Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales** |
| **Ley 100 del 23 de diciembre de 1993** | **Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.** |
| **Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998** | **Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.** |

| | |
|---|---|
| **Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003** | **Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.** |
| **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004** | **Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)** |
| **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 2177 del 29 de junio de 2006** | **Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica** |
| **Ley 1064 del 26 de julio de 2006** | **Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación** |
| **Ley 1221 de 16 de julio de 2008** | **Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.** |
| **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).** |
| **Ley 1811 del 21 de octubre de 2016** | **Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.** |
| **Resolución No. 20161000022145 de 2016** | **La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.** |
| **Código de Integridad del Servidor Público 2017** | **DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana** |
| **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** |
| **MIPG** | **Manual Operativo – Dimensión N°1** |
| **GETH** | **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano** |
| **Decreto 894 del 28 de mayo de 2017** | **Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera** |

| | |
|---|---|
| **Resolución 390 del 30 de mayo de 2017** | **Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos** |
| **Sentencia C-527/17** | **Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.** |
| **Ley 1857 del 26 de julio de 2017** | **Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.** |
| **Decreto 2011 de 2017** | **Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público** |
| **Decreto 612 de 2018** | **Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.** |
| **Decreto 1299 de 2018** | **Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional** |
| **Decreto 726 del 26 de abril de 2018** | **Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales** |
| **Decreto 815 de 2018** | **Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.** |
| **Decreto 1273 de 2018** | **Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social** |
| **Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019** | **Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba** |
| **Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007** | **Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.** |
| **Decreto 1035 del 29 de junio de 2018** | **Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del Departamento** |
| **Decreto 0924 de 2009** | **Por medio del cual se establecen los sistemas de capacitación y bienestar social para los servidores públicos de la Gobernación** |

| | |
|---|---|
| **Decreto 0925 de 2009** | **Por medio del cual se establece el Programa de Bienestar Social** |
| **Decreto 0926 de 2009** | **Por medio del cual se expide el manual de inducción y reinducción de la Gobernación de Risaralda** |
| **Decreto 1142 de 2010** | **Por medio del cual se ajusta el sistema de bienestar social para los servidores públicos de la Gobernación** |
| **Decreto 1143 de 2010** | **Por medio del cual se ajusta el programa de bienestar social para la Gobernación de Risaralda** |
| **Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017** | **Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.** |
| **Decreto 648 del 19 de abril de 2017** | **Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública** |
| **Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005** | por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005 |
| **Ley 1562 de 2012** | **Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales** |
| **SGSST, marco normativo** | **Publicado en: (Plataforma SAIA/sistema de gestión/ mapa de procesos/sistemas integrados de gestión/sistema de gestión de seguridad y salud en le trabajo/planta central/ otros documentos de calidad).** |
| **Decreto 051 del 16 de enero de 2018** | **Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009** |
| **Resolución 0667 del 3 de agosto de 2018** | **Por medio del cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las Entidades Públicas** |

Fuente: DAFP y elaboración propia

## 1.3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Administración central del Departamento de Risaralda inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la administración central (servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; según aplique), de acuerdo con la normatividad establecida.

## 1.4. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Lograr el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos, conforme a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en relacionado con el fortalecimiento del liderazgo y la Gestión del Talento Humano en la Gobernación de Risaralda.

## 1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de valor público en la gobernación de Risaralda.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.
- Identificar, difundir y replicar las mejores prácticas de gestión pública.
- Proporcionar información para la oportuna toma de decisiones que permita mejorar la gestión y el desempeño del talento humano, orientado a la generación de valor púbico.
- Identificar los aspectos a mejorar y la generación de estrategias para el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano a través de planes de acción.
- Determinar mecanismos para identificar los avances en la gestión estratégica del talento humano.
- Realizar seguimiento, monitoreo y evaluación al estado del Desempeño Institucional de la Gobernación de Risaralda, evaluado a través del FURAG II.
- Gestionar las herramientas de Gestión Estratégica del Talento Humano y

emprender acciones de mejora eficaces orientadas a la creación de valor público.

## 1.6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO

Bienestar Social

- ✓ Reconocer o premiar los resultados del desempeño de los funcionarios y de los equipos de trabajo de la Administración Departamental mediante incentivos, contribuyendo al desarrollo y bienestar de los empleados, con el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el logro de los objetivos institucionales.

Capacitación

- ✓ Estructurar procesos de formación y capacitación articulados con los diversos problemas cotidianos que se presentan a los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral por competencias para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos que orienta y desarrolla la Gobernación del Risaralda.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ✓ Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior del Departamento de Risaralda, a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

## 1.7. ESTRATEGIAS

Las estrategias para Gestionar el Talento Humano de la entidad en el proceso de ingreso, desarrollo y retiro, se da en marco del cumplimiento de todos los requisitos legales vigentes aplicables y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el desarrollo de los planes de vacantes y previsión del talento humano, plan de bienestar e incentivos, plan institucional de capacitación, plan de seguridad y salud en el trabajo.

## 2. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

### 2.1. MISIÓN

La Administración Central del Departamento de Risaralda tiene como responsabilidad lo público, en el ámbito económico, social y de gestión ambiental de los 14 municipios. Para ello interactúa con la comunidad civil, institucional, organizada y de control a través de los procesos de Asesoría y Asistencia Técnica e Inspección - Vigilancia y Control siendo su prioridad la atención oportuna al ciudadano.

Dicho compromiso se fundamenta en el Sistema de Gestión de Calidad, que reconoce a los funcionarios como gestores de cambio quienes actúan con honestidad, lealtad, conocimiento y actitud mental positiva.

### 2.2. VISIÓN

Como Queremos que sea Risaralda en el 2032.

Para que nuestros sueños se hagan realidad, debemos construir en estos años un departamento con una economía que genere riqueza para todos y que favorezca los potenciales de quienes habitamos su territorio, aprovechando nuestras habilidades. Una Risaralda donde todos los sectores económicos trabajen coordinadamente para garantizar más desarrollo para los ciudadanos. Un departamento con una infraestructura moderna, con universidades y empresas que investiguen e innoven para que nos acoplemos fácilmente a los cambios de un mundo global e interconectado, con unos ciudadanos que sepamos trabajar en equipo para lograr cada vez más bienestar, sin sacrificar el medio ambiente.

## 2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD

**OBJETIVOS SIGyC**

1. Cumplir los requisitos legales aplicables a la entidad.

2. Gestionar el cumplimiento del plan de desarrollo.

3. Implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión integral (Gestión de Calidad, Gestión ambiental, Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, modelo estándar de control interno y desarrollo administrativo).

4. Fortalecer las competencias del personal para facilitar el despliegue de las facultades humanas y profesionales para la excelencia en la prestación del servicio.

5. Incrementar la satisfacción de las partes interesadas en términos de oportunidad y calidad.

# 3. ETAPA 1: DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

## 3.1. PLANES RELACIONADOS CON LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

El proceso de Talento Humano cuenta con los siguientes programas que permiten desplegar las estrategias para dar cumplimiento al PETH, como son:

- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Plan de Vacantes - Plan de Previsión de Recursos Humanos - 2018-2019
- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Políticas de Operación del Proceso de Talento Humano
- ✓ Autodiagnóstico Talento Humano (Matriz GETH)
- ✓ Plan de acción de la GETH

## 3.2. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de la Gobernación de Risaralda se estableció mediante el Decreto 1109 de 2017 así. (Decreto se encuentra en normograma del proceso de Gestión del Talento Humano/SAIA/Sistema de Gestión)

| CARGO | CANT. |
|---|---|
| SECRETARIOS DE DESPACHO | 13 |
| ASESORES | 3 |
| DIRECTORES | 36 |
| PROFESIONALES UNIVERSITARIOS | 30 |
| PROFESIONALES ESPECIALIZADOS | 82 |
| TÉCNICOS | 43 |
| AUXILIARES | 146 |
| **TOTAL** | **353** |

## 3.3. RUBROS DESTINADOS A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dentro del presupuesto de la entidad se cuenta con los siguientes rubros que permiten la apropiación de los recursos necesarios, para dar cumplimiento al pago de todas las obligaciones que se derivan de la gestión estratégica del talento humano:

| RUBROS DE TALENTO HUMANO | |
|---|---|
| **0304-2-1111-20** | Sueldo Personal de Nómina |
| **0304-2-1113-20** | Trabajo Suplementario |
| **0304-2-1114-20** | Prima o Subsidio de Alimentación |
| **0304-2-1116-20** | Prima de Vacaciones |
| **0304-2-1117-20** | Prima de Navidad |
| **0304-2-1119-20** | Otras Primas |
| **0304-2-11110-20** | Auxilio de Transporte |
| **0304-2-11111-20** | Excedente Subsidio Familiar |
| **0304-2-11112-20** | Indemnización por Vacaciones |
| **0304-2-11113-20** | Bonificación por Dirección |
| **0304-2-11114-20** | Bonificación Especial Recreación |
| **0304-2-11116-20** | Bonificación por Servicios Prestados |
| **0304-2-11117-20** | Prima o Incremento por Antigüedad |
| **0304-2-11119-20** | Prima de Sevicios Empleados Publicos - Dcto 1042/78 |
| **0304-2-1122-20** | Remuneración Servicios Tecnicos |
| **0304-2-1123-20** | Honorarios |
| **0304-2-1124-20** | Remuneración Aprendices SENA |
| **0304-2-1125-20** | Otros Servicios Personales Indirectos |
| **0304-2-1126-20** | Supernumerarios |
| **0304-2-1131-20** | Cajas de Compensación - Sector Privado |
| **0304-2-1133-20** | Empresa Promotora de Salud - Sector Privado |
| **0304-2-1135-20** | Fondo de Pensiones Sector Privado |
| **0304-2-1137-20** | Administradora de Riesgos Profesionales Sector Privado |
| **0304-2-1139-20** | Fondo de Cesantias Sector Privado |
| **0304-2-1141-20** | Empresas Promotoras de Salud Sector Publico |
| **0304-2-1143-20** | Fondo de Pensiones Sector Publico |
| **0304-2-1145-20** | Administradora de Riesgos Profesionales Sector Publico |
| **0304-2-1146-20** | Fondo de Cesantias Sector Publico |
| **0304-2-11471-20** | Servicio Nacional de Aprendizaje SENA |
| **0304-2-11473-20** | Escuela Superior de Administración Publica ESAP |
| **0304-2-11475-20** | Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF |
| **0304-2-11477-20** | Institutos Tecnicos y Escuelas Industriales |

## 3.4. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La administración central del Departamento de Risaralda, ha adoptado como sistemas de información para la administración del talento humano y la operación efectiva del proceso, los siguientes:

SAIA: Sistema de Administración Integral de Archivo, adoptado mediante decreto 0806 del 2008, el cual permite unificar en un solo sistema el ingreso y salida de documentos, así como los diferentes módulos que facilitan la operación de los procesos de la entidad y la trazabilidad de la información generada.

SOPORTE LOGICO HUMANO GENERAL: La administración departamental, tiene contratado los servicios del software denominado Humano, con la empresa SOPORTE LOGICO, a través del cual se procesa la nómina del personal que labora al servicio de la entidad, la Asamblea Departamental y los pensionados del departamento.

PLATAFORMA DE CAPACITACIÓN: A través de la oficina de seguridad y salud en el trabajo se administra el modulo virtual de capacitación que permite realizar por parte los funcionarios los procesos de inducción y reinducción, generando las evaluaciones y certificados correspondientes.

SIGEP: Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. La Gobernación de Risaralda hace uso de la herramienta por lineamientos del Gobierno Nacional y mantiene la información de los funcionarios actualizada para una mejor accesibilidad, consulta y toma de decisiones.

SEDEL: Plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil que centralizó y estandarizó la Evaluación del Desempeño Laboral y sus formatos tipo, tanto para Periodo Anual (Febrero – Enero) como para periodo de prueba (6 Meses). En dicha plataforma se debe crear la estructura de la Administración Departamental (Dependencia por dependencia), las Metas de cada dependencia, los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, y los de Carrera Administrativa y así mismo asignar los roles y permisos que cada uno tenga conforme a la naturaleza y funciones del cargo que desempeñe. En cumplimiento de los principios que orientan la Evaluación del Desempeño cuales son el Mérito, la Igualdad y la Oportunidad, dentro de las fechas establecidas se realizan en su orden: Concertación de compromisos comportamentales, cargue de evidencias, evaluaciones

parciales eventuales, semestrales y anuales.

## 3.5. RIESGOS

La Gobernación de Risaralda cuenta con un mapa de riesgos de gestión y riesgos anticorrupción el cual se opera a través de la plataforma SAIA. El proceso de talento humano ha identificado los siguientes riesgos, con los cuales se controla el accionar de los diferentes procedimientos y se realizan seguimientos cuatrimestrales, de acuerdo con las políticas de administración del riesgo impartidas desde el proceso de Sistema Integrados de Gestión:

- Inoportunidad en la afiliación al sistema de seguridad social, caja de compensación y fondo de cesantías.
- Liquidación errada de la nómina de pensionados
- Inconsistencias presentadas en la autoliquidación de aportes al sistema de seguridad social
- Expedición incorrecta de factores salariales y tiempos de servicio
- Pasivo pensional mal estimado
- Asumir valores de cuota parte que no corresponden al Departamento
- Detrimento patrimonial por no recuperación de mesadas pensionales dejadas de cobrar
- No ejercer una defensa técnica dentro de los procesos judiciales y coactivos, iniciados en contra del Departamento y asignados al área de pensiones.
- Reconocimiento de sustitución pensional sin el lleno de los requisitos de ley.
- Liquidación inadecuada de la nómina del personal activo del Departamento de Risaralda (Salud, Deportes, Asamblea, Sena)
- Liquidación errada de las resoluciones para el pago del periodo de vacaciones, para el retiro parcial o definitivo de las cesantías retroactivas o de los fondos privados.
- Pérdida o sustracción de las historias laborales
- Reporte incorrecto de novedades para la elaboración de la nómina de los pensionados.

## 3.6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ANÁLISIS

Conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y los requerimiento del FURAG, se generó una encuesta dirigida a todos los servidores públicos de la Administración central del Departamento encaminada a caracterizar el Talento Humano adscrito a la Planta de la Entidad, cubriendo variables tan diversas como: sexo, lugar de residencia, escolaridad, dependencia de económica de los padres, edad y

grupo sanguíneo, como principal insumo para la administración del Talento Humano, resultados que se reposan en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y que servirá de insumo para la estructuración de los planes y programas de la Gestión del Talento humano.

## 3.7. ACUERDOS SINDICALES

Actualmente la Administración Central del Departamento de Risaralda cuenta con tres (3) organizaciones sindicales que agrupan tanto funcionarios públicos como trabajadores oficiales, con las mismas se tienen suscritos los siguientes acuerdos: Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Departamento de Risaralda, Convención Colectiva suscrita el 20 de octubre de 2017, para el periodo 1 de enero de 2017 al 30 de diciembre de 2018.

Asociación Sindical de Servidores Públicos del Departamento de Risaralda, con la misma se tienen unos acuerdos parciales y 3 laudos arbitrales que correspondientes a los años 2003, 2008 y 2017.

Asociación Sindical de Servidores Públicos del Departamento de Risaralda y Sindicato de Servidores Públicos del Departamento de Risaralda “SINTRARISARALDA”, acuerdo colectivo Decreto 160/2014, vigente hasta el 31 de diciembre de 2018.

## 3.8. MANUAL DE FUNCIONES

Se cuenta con el Decreto 1172 del 27/7/2018, “por el cual se ajusta el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal del sector central de la Gobernación de Risaralda”, que se proveerán por concurso de méritos y se dictan otras disposiciones.

Para los demás cargos que conforman la planta de cargos de la Administración Central del Departamento se expidió el Decreto 1211 del 01 noviembre de 2019.

Todos los manuales de funciones por competencias laborales se encuentran debidamente actualizados con el decreto 815 de 2018 de Competencias comportamentales.

# 4. ETAPA 2. DIAGNÓSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

## 4.1. RESULTADOS DE LA MATRIZ GETH

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE ACCIONES

**RESULTADOS GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO**

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|---|---|---|---|
| **RUTA DE LA FELICIDAD**<br><br>**La felicidad nos hace productivos** | **81** | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | **76** |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | **80** |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | **82** |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | **87** |
| **RUTA DEL CRECIMIENTO**<br><br>**Liderando talento** | **75** | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | **82** |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | **75** |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | **75** |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | **68** |
| **RUTA DEL SERVICIO**<br><br>**Al servicio de los ciudadanos** | **75** | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | **78** |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | **73** |
| **RUTA DE LA CALIDAD**<br><br>**La cultura de hacer las cosas bien** | **79** | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | **81** |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | **77** |
| **RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS**<br><br>**Conociendo el talento** | **80** | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | **80** |

## 4.2. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La Gobernación de Risaralda cuenta con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual se actualiza de manera anual conforme a las necesidades de capacitación que surjan como resultado de la aplicación de la respectiva encuesta.

El propósito es estructurar procesos de formación y capacitación articulados con los diversos problemas cotidianos que se presentan a los Servidores Públicos en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral por competencias para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos que orienta y desarrolla la Gobernación del Risaralda.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), se encuentra cargado en el aplicativo SAIA , en el módulo sistema de Gestión, proceso de Gestión de Talento Humano, Administración central, Planes de Calidad.

## 4.3. NECESIDADES DE BIENESTAR

A través del equipo de trabajo de la Dirección de Talento Humano para el plan de bienestar social, se realizan encuestas frente a las actividades realizadas una vez ejecutadas, donde se recogen las recomendaciones y/o sugerencias, presentadas por los funcionarios frente a cada una de las actividades ejecutadas durante cada vigencia, es así que al inicio del año 2018, se analizaron las propuestas presentadas siendo establecido el plan de bienestar para la presente vigencia, el cual se encuentra detallado en numeral 28 del documento PETH.

## 4.4. POLÍTICA DE CALIDAD

Si bien el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) dentro de la Política de Gestión del Talento Humano identifica unos requerimientos generales para dar cumplimiento a la misma, la Administración Departamental a través de la alta dirección ha establecido una política integrada de gestión, para dar cumplimiento a los lineamientos normativos en materia de sistemas de gestión y con el propósito de mejorar la prestación de sus servicios y la satisfacción de las partes interesadas. Se adjunta el documento que contiene la política vigente.

| | |
|---|---|
| Risaralda Verde y emprendedora | **DEPARTAMENTO DE RISARALDA**<br>**Secretaría Administrativa**<br><br>**SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN**<br><br>**POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y CONTROL** |
| Versión: 01 | Vigencia: 01-2018 |

## POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y CONTROL

El Departamento de Risaralda como entidad responsable de promover el desarrollo integral de su territorio a través del plan de desarrollo y en cumplimiento de los requisitos aplicables, cumple con los siguientes compromisos :

*Implementa, mantiene y mejora un sistema de gestión integral.

* Preserva la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

*Gestiona los aspectos ambientales, previene la contaminación, garantizando el debido control de los impactos ambientales, con el propósito de proteger el medio ambiente.

*Brinda condiciones de trabajo seguro y saludable, promoviendo la cultura de la prevención y el autocuidado.

*Gestiona los peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo priorizados.

*Fortalece el rendimiento laboral y la motivación al interior de la entidad.

Lo anterior buscando la satisfacción de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

*La presente política tiene alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.*

Pereira - Risaralda, 23 de enero de 2018.

**SIGIFREDO SALAZAR OSORIO**
**GOBERNADOR**

# 5. ETAPA 3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH

## 5.1. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO

Conforme a los resultados del autodiagnóstico de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, se plantea el Plan de acción para la Política de Gestión de Talento Humano de la Gobernación de Risaralda.

Si bien la Matriz GETH trae un Plan de Trabajo Estándar según las rutas de creación de valor de la presente política, la Gobernación de Risaralda debido al avance que se tiene en la implementación de MIPG ha optado por realizar un Plan de Acción de mayor profundidad, teniendo en cuenta no solo la Ruta más critica y sus variables, sino generando una acción de mejora para cada una de las variables que se encuentren por debajo del 80% de avance, logrando así una mejora continua y sostenida del MIPG y del Proceso de Talento Humano.

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | RUTAS FILTRO | RESULTADOS RUTAS

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

| Pasos | | | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje | Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje<br>RUTA DEL CRECIMIENTO<br>Liderando talento | Variables resultantes | Alternativas de mejora | Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación) | Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas |
| 2 | Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos<br>IR | Subrutas con menores puntajes (máximo tres) | | | | |
| 3 | Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores | | | | | |
| 4 | En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes | | | | | |
| 5 | De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes" | | | | | |
| 6 | Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP. | | | | | |
| 7 | De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP | | | | | |
| 8 | Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones. | | | | | |
| 9 | Rectifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado | | | | | |

**Plan de Acción propuesto por el DAFP en Matriz GETH**

| Componentes | Calificación | Categoría | Calificación | Actividades de Gestión (Variables) | | Criterio de Calificación | Modelo integrado de planeación | Valoración | Periodo de análisis | Puntaje (0-100) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DESARROLLO | 78,2 | | | | | | 81 - 100 | Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad | | |
| | | | | 42H | Artísticos y culturales | Incluido | 0 - 20 | No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad | 1 año | 81 |
| | | | | | | | 21 - 40 | El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema | | |
| | | | | | | | 41 - 60 | Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos | | |
| | | | | | | | 61 - 80 | Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron | | |
| | | | | | | | 81 - 100 | Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras | | |
| | | | | 42J | Educación en artes y artesanías | Incluido | 0 - 20 | No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad | 1 año | 81 |
| | | | | | | | 21 - 40 | El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema | | |
| | | | | | | | 41 - 60 | Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos | | |
| | | | | | | | 61 - 80 | Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron | | |
| | | | | | | | 81 - 100 | Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras | | |
| | | | | 42K | Promoción de programas de vivienda | Incluido | 0 - 20 | No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad | 1 año | 60 |
| | | | | | | | 21 - 40 | El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema | | |
| | | | | | | | 41 - 60 | Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos | | |
| | | | | | | | 61 - 80 | Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron | | |
| | | | | | | | 81 - 100 | Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras | | |

**Plan de Acción propuesto por la Gobernación de Risaralda.**

## 6. ETAPA 4: IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GETH

Conforme a las etapas anteriores, durante cada vigencia se ejecutan las actividades con el propósito de cumplir con el Plan de Acción de la Política y mejorar el Índice de Desempeño Institucional, así:

### 6.1. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Acorde al autodiagnóstico realizado con instrumentos del DAFP durante el primer trimestre de la vigencia 2020, el proceso de Gestión del Talento Humano, durante el presente cuatrienio abordará las siguientes rutas de creación de valor:

**RUTA DE LA FELICIDAD - Ruta para generar innovación con pasión:** Cuyo propósito es propiciar condiciones para que los servidores públicos se sientan satisfechos y de esta manera sean más productivos reflejando calidad y eficiencia.

**RUTA DEL CRECIMIENTO - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores:** Cuyo propósito es fortalecer el compromiso de las personas y su liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento.

**RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS - Ruta para entender a las personas a**

**<u>través</u> <u>del uso de los datos:</u>** Cuyo propósito es contar con la información disponible acerca del talento humano, realizar un análisis de la misma y tomar decisiones frente a las estrategias a implementar para fortalecer la gestión del talento humano en la entidad.

## 6.2. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD

El subproceso de Talento Humano cuenta con políticas de operación para:

- ✓ Jornada ordinaria de trabajo y de atención al público
- ✓ Pago de nómina
- ✓ Novedades a través del SAIA
- ✓ Vacaciones
- ✓ Traslados de EPS y Fondos de Pensiones
- ✓ Compensatorios
- ✓ Evaluación del desempeño laboral
- ✓ Incapacidades
- ✓ Administración de historias laborales
- ✓ SIGEP
- ✓ Acuerdos de gestión
- ✓ Suministro de Información

Las anteriores políticas podrán ser consultadas en sistema de Gestión, proceso de Gestión de Talento Humano, Administración central

## 6.3. APORTE DE LA POLÍTICA GETH A LA MISIÓN

En marco de la misión institucional, la entidad reconoce al talento humano como el motor de la generación de resultados, siendo estos la base para que la entidad cumpla con su responsabilidad pública en el ámbito económico, social y de gestión ambiental de los 14 municipios del Departamento de Risaralda.

Para el logro de esta misión, se debe gerenciar el talento humano de la entidad, propiciando el despliegue de las capacidades, el mejoramiento integral de sus competencias individuales y colectivas, al igual que la gestión de condiciones laborales saludables, para el logro de los objetivos Institucionales y legales.

## 6.4. APORTE DE LA POLÍTICA GETH A LA VISIÓN

Para el logro de la visión institucional 2032, y tener un departamento con una

economía que genere riqueza para todos y que favorezca los potenciales de quienes habitamos en su territorio, se debe garantizar un talento humano que trabaje en equipo bajo el cumplimiento de los principios de integridad y legalidad.

Un talento humano gestionado mediante las rutas de creación de valor: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad, ruta del análisis de datos.

## 6.5. PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Con el fin de mantener un adecuado control sobre la planta de cargos, se diseñó el documento adjunto, donde se identifican las vacantes que se generan en la administración central y la forma como serán provistas. El documento se actualiza de manera mensual con las novedades de personal que presenta la Administración Departamental. Y se hace seguimiento al tiempo que permanecen vacantes cada uno de los empleos por nivel jerárquico y naturaleza de los mismos.

## 6.6. PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

El plan de bienestar se aprueba mediante acta al inicio de cada vigencia, conforme al diagnóstico de necesidades y disponibilidad presupuestal.

## 6.7. PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de capacitación para cada vigencia es adoptado mediante acta y se realiza conforme a las necesidades de capacitación detectadas y presupuesto disponible para el mismo. Se encuentra publicado en SAIA/Sistema de Gestión/Gestión Administrativa/Gestión del Talento Humano.

**PRINCIPIOS RECTORES DE CAPACITACION:**
En concordancia con el artículo 6 del decreto 1568 de 1998, los principios rectores son:

a. **complementariedad**. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
b. **Integralidad**. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
c. **Objetividad**. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
d. **Participación**. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
e. **Prevalencia del Interés de la Organización**. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
f. **Integración a la Carrera Administrativa**. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
g. **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
i. **Énfasis en la Práctica**. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
j. **Continuidad**. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

**ALCANCE:** Este proceso aplica para la planta de personal de Carrera Administrativa, libre nombramiento y remoción y empelados oficiales del Departamento de Risaralda con una meta del 80% de la población a capacitar, de acuerdo con los indicadores de participación.

**RESPONSABLES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION P.I.C.**

- ✓ Gobernador.
- ✓ Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- ✓ Dirección de Recursos Humanos.
- ✓ Secretaria Administrativa.
- ✓ Servidores Públicos.
- ✓ Facilitadores.

## 6.8. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los procesos de inducción y reinducción están incluidos en el Plan Institucional de Capacitación.

## 6.9. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Objetivo:** Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior del Departamento de Risaralda, a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

**Alcance:** El plan de seguridad y salud en el trabajo está dirigido a las partes interesadas de la Administración Departamental y que deben ser incluidas según las disposiciones vigentes.

Objetivos específicos y/o metas:

- ✓ Revisar, actualizar, publicar y socializar los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Fortalecer actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y Medicina Laboral, que permitan promocionar la salud y bienestar de los funcionarios y contratistas.
- ✓ Fortalecer actividades relacionadas con Higiene y Seguridad Industrial, que contribuyan disminuir la accidentalidad y enfermedades laborales.

El documento que relaciona la información del plan de seguridad y salud en el trabajo se encuentra publicado en versión 02 vigencia 09-2017 el cual puede ser consultado en SAIA/Sistema de gestión/Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

## 6.10. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El sistema de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba del Departamento de Risaralda, se adoptó mediante Decreto 0127 del 29 de enero de 2019, que acogió el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral, propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante acuerdo 617 de 2018.

Así mismo se realiza a través de la Plataforma SEDEL de la Comisión Nacional del Servicio Civil dentro de los tiempos estipulados tanto para personal en carrera administrativa como para los servidores públicos en periodo de prueba.

## 6.11. SIGEP

Para el cuatrienio, teniendo en cuenta el cambio de Administración que conlleva así mismo todo el cuadro de personal Directivo de Libre Nombramiento y Remoción así como la posesión de los 149 servidores en Periodo de Prueba, quienes son los ganadores del Proceso de Selección 652 de 2018 “Convocatoria Centro Oriente”, se tiene como meta del cuatrienio actualizar el 100% de la planta de personal y cargar en cada uno de los empleos reportados en la mencionada plataforma tanto los datos de las personas que los ejercen como los manuales de funciones vigentes. Para lo anterior se gestiona el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 6.12. CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL – VALORES

En cuanto al clima organizacional en noviembre del año 2017 se aplicaron las encuestas de riesgo psicosocial diseñadas por el Ministerio del trabajo, las cuales una vez analizadas por un psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el trabajo arrojaron los siguientes resultados:

**Conclusiones y Recomendaciones:** Los resultados obtenidos en la Encuesta de Evaluación del Riesgo Psicosocial, para la población de funcionarios evaluada para la EMPRESA GOBERNACIÓN DE RISARALDA dan cuenta de un grupo laboral con un Riesgo Psicosocial MEDIO (Media Global 28,5 FORMATO A (MEDIO) y 27,9 FORMATO B (MEDIO)), a nivel general, las cuales deben monitoreadas permanentemente para su mejora.

**Acciones sugeridas condiciones intralaborales:**

- ✓ Revisar el plan de formación, capacitación y entrenamiento que tiene la organización para todo el personal, con el fin de dar mejor cobertura, de acuerdo a las necesidades del cargo.
- ✓ Formación de habilidades enfocadas al liderazgo transformador y cambio de cultura organizacional basado en la toma de decisiones, comunicación efectiva, solución de conflictos, conducta asertiva, manejo del tiempo, liderazgo, trabajo en equipo y en general el desarrollo de mejores relaciones humanas a los funcionarios tanto administrativos como operativos que ejercen labores de liderazgo o jefatura.
- ✓ Socializar y hacer cumplir el manual de funciones a cada uno de los colaboradores, lo que permitirá retroalimentación de la información, estabilidad laboral y adecuado cumplimiento de indicadores objetivos.
- ✓ Difundir los programas de recreación y deporte establecidos a través de convenios para el colaborador y su familia. Fortalecer las políticas de bienestar social existentes con el fin de motivar al trabajador y permitirle un ambiente positivo dentro y fuera de la empresa.
- ✓ Diseñar un programa de identificación y acompañamiento extralaboral a los colaboradores de las secretarías identificadas ya que presentan un elevado nivel de estrés proveniente de su entorno familiar.
- ✓ Desarrollar un programa de retroalimentación y reforzamiento positivo de logros laborales.
- ✓ Revisar de manera general los procesos administrativos enfocados a la distribución de carga laboral en los colaboradores.
- ✓ Diseño de PVE de manejo del estrés ya que cerca del 38,6% de la población está experimentando afecciones psicosomáticas causadas por el estrés lo cual afecta el desempeño laboral, el ambiente y predispone al trabajador a enfermedades, accidentes laborales, baja motivación, dificultades familiares, etc.

Durante el presente cuatrienio se actualizarán las encuestas de riesgo psicosocial con el apoyo de personal especializado en la materia.

## 6.13. GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS

La Gobernación de Risaralda da cumplimiento a lo establecido en el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 y su decreto reglamentario 1083 de 2015 para la vigencia 2018 se tienen suscritos 44 acuerdos de gestión los cuales se suscriben para un periodo de un año, comprendido entre el 2 de enero y el 31 de diciembre de cada anualidad, se les hace seguimiento cada 4 meses y se evalúan siguiendo los procedimientos y normativa vigente.

Con el propósito de tener un registro objetivo y adecuado, se realiza a través

del aplicativo SAIA.

## 6.14. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se adelantan las negociaciones con los 3 sindicatos de la entidad de acuerdo con la normatividad establecida en las normas vigentes.

## 6.15. DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Desde el programa de bienestar social se están adelantando las gestiones necesarias para el desarrollo del mismo con el fin de brindar a los prepensionados actividades de fortalecimiento de sus capacidades y preparación para la nueva etapa después de su vinculación, estas acciones serán adelantadas en coordinación con la Caja de Compensación Familiar del Departamento de Risaralda.

## 6.16. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

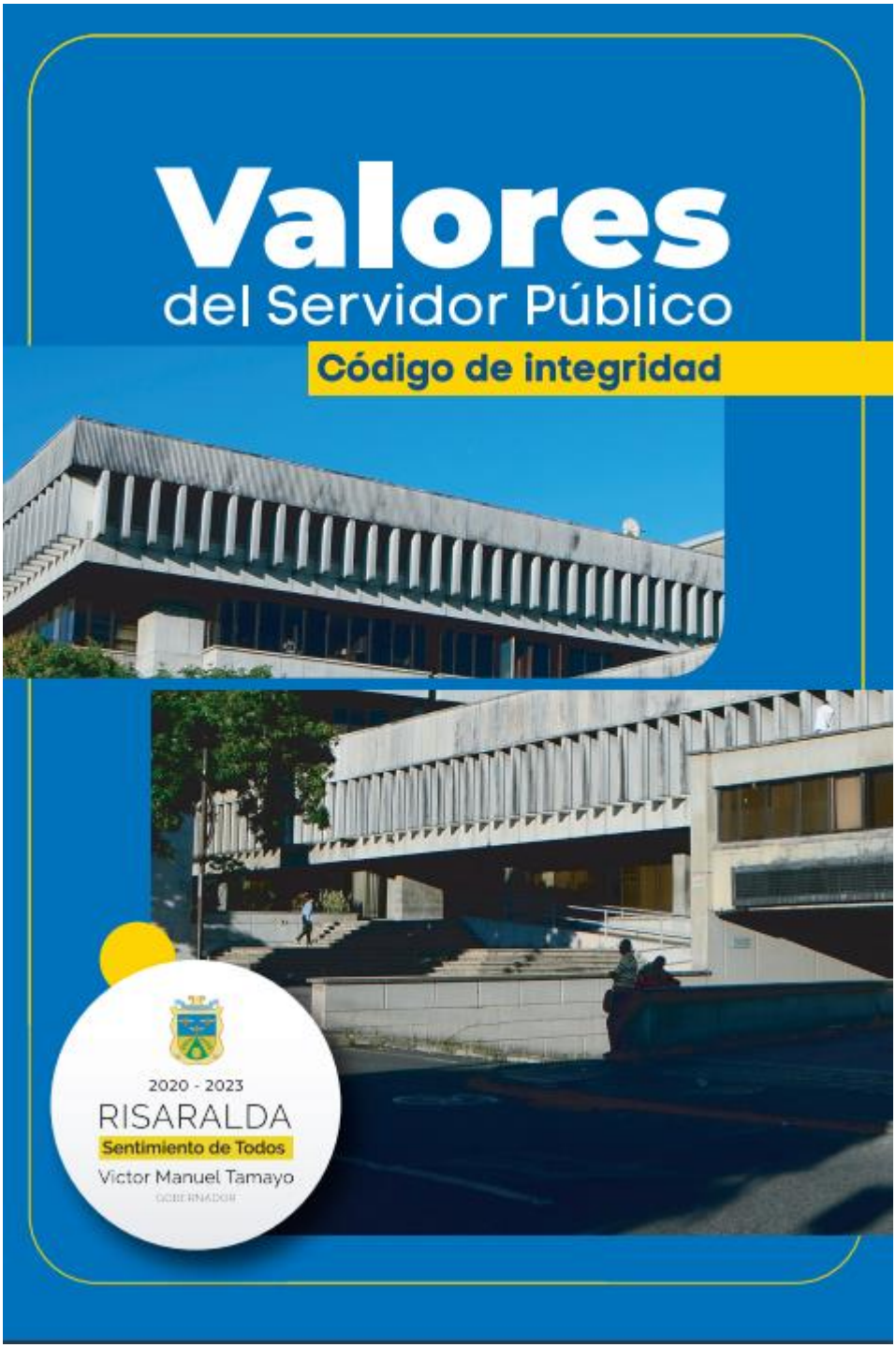
En el tema de transferencia de conocimiento, la administración tiene documentados los procesos a través del sistema de gestión, igualmente se mantiene la información de los programas y proyectos del plan de desarrollo en los cuales se conserva la memoria institucional y el conocimiento aportado por los funcionarios.

Durante el cuatrienio se implementará la política de Gestión del Conocimiento y la innovación, en la que se recopilará el conocimiento tácito y explícito de la entidad para que pueda ser almacenado y transferido de manera exitosa a los nuevos servidores.

## 6.17. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) conforme al Decreto 1035 del 29 de junio de 2018, se establecieron los nuevos valores para los servidores públicos de la entidad, enmarcados en el ejercicio ético de sus funciones, los cuales se resumen en la imagen adjunta.

Se realiza actualización para el cuatrienio de los valores del Servidor Público y Código de integridad. Disponible en la página Web de la Gobernación https://www.risaralda.gov.co/documentos/150277/cartilla-de-valores/


Valores
del Servidor Público
Código de integridad
2020 - 2023
RISARALDA
Sentimiento de Todos
Victor Manuel Tamayo

# 7. ETAPA 5: EVALUACIÓN DE GETH

## 7.1. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El proceso de talento humano cuenta con los siguientes mecanismos que permiten controlar y hacer seguimiento a las actividades propias del proceso:

- ✓ Indicadores de gestión
- ✓ Informes de seguimiento a los planes de acción
- ✓ Mapas de riesgos
- ✓ Planes de mejoramiento

## 7.2. INDICADORES

El proceso de talento humano cuenta con 3 planes de acción que se ejecutan con recursos de inversión y su avance se mide a través del cumplimiento del plan de desarrollo, mediante seguimientos bimestrales, información recolectada y consolidada por la secretaría de planeación del Departamento, estos planes se relacionan así:

- Asistencia y fortalecimiento del fondo territorial de pensiones
- Implantación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la Gobernación de Risaralda
- Administración, conservación y servicio de la documentación del archivo general del Departamento de Risaralda

De otra parte aquellos programas que se ejecutan con recursos de funcionamiento, cuentan con indicadores que están publicados en SAIA a través del sistema de gestión/gestión administrativa/gestión del talento humano, los cuales se relacionan a continuación:

Bienestar Social:

- ✓ Grado de satisfacción de los funcionarios que participan en los eventos de bienestar social

Programa de capacitación, inducción y reinducción:

- ✓ Presupuesto asignado
- ✓ Cumplimiento del desarrollo del PIC

- ✓ Total de servidores públicos capacitados

- ✓ Inducción
- ✓ Reinducción
- ✓ Nivel de satisfacción del cliente interno (riesgo psicosocial)

Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ✓ Política de SST
- ✓ Objetivos y metas
- ✓ Plan de trabajo anual
- ✓ Identificación de peligros y riesgos
- ✓ Conformación del Copasst
- ✓ Recursos
- ✓ Plan de emergencias
- ✓ Plan de capacitaciones en SST
- ✓ Asistencia Capacitaciones en SST

## 7.3. SEGUIMIENTO A RESULTADOS FURAG

Se realiza seguimiento cuatrimestral a los resultados obtenidos en el FURAG y a las recomendaciones que de allí surgen, en el marco del plan de Acción de la Política de Gestión del Talento Humano.

MEDICIÓN
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Recomendaciones de Mejora por Politica

**Fecha de generación: 2020-07-26 21:24:50**

| | |
|---|---|
| Entidad: | GOBERNACIÓN DE RISARALDA |
| Departamento: | Risaralda |
| Municipio: | Pereira |

| # | Política | RECOMENDACIONES | RECOMENDACIÓN DE RESPONSABLE | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Gestión Estratégica del Talento Humano | Disponer de espacios de trabajo adecuados a las necesidades de los diferentes procesos y áreas de trabajo de la entidad, como parte de una gestión integral de los bienes y servicios de apoyo. | TALENTO HUMANO | |
| 2 | Gestión Estratégica del Talento Humano | Diseñar e implementar proyectos de aprendizaje en equipo. | TALENTO HUMANO | |
| 3 | Gestión Estratégica del Talento Humano | Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar aprendizaje desde varios enfoques. | TALENTO HUMANO | |

## 7.4. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN

Dado que durante la vigencia 2018 se dio inicio a la transición al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se toma como eficacia del Plan las mediciones del Desempeño institucional que arroja el FURAG y los autodiagnósticos, con el propósito de tener líneas bases concretas y que permitan realizar un seguimiento en el tiempo de su avance y evaluación.

## 7.5. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS

De acuerdo a la metodología PHVA que está inmersa en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se realizará durante el cuatrienio la actualización del Proceso de Talento Humano, pasando de ser un Sub proceso a proceso estratégico, así mismo se realizará revisión y actualización de los procedimientos y formatos.