

INFORME DE EMPALME
Secretaria General
Grupo de Gestión y Desarrollo Humano

Misión

Impulsar la transformación organizacional y tecnológica ,coordinando la administración de los servicios logísticos para preservar y fortalecer la imagen institucional ,bajo los principios de transparencia, equidad y eficiencia , en beneficio del departamento y de la comunidad en general. Así mismo, propender por un personal idóneo en la administración departamental y proporcionar su desarrollo integral, bajo los principios de excelencia, equidad, honestidad y competitividad, cumpliendo con las normas legales como actores responsables del desarrollo y crecimiento del Departamento de caldas.

Grupo de Gestión y Desarrollo humano

Según el Decreto 0900 existen funciones de la Unidad de Gestión de Talento Humano cuya finalidad es:

Liderar la transformación organizacional y tecnológica facilitando la aplicación y diseño de estructuras flexibles y procesos normalizados y automatizados ,así mismo coordinar las actividades relacionadas con los servicios logísticos e información documental .Asesorar y asistir a los organismos de la administración departamental en los estudios ,funciones y perfiles de los cargos, salarios ,definición de indicadores operativos, igualmente el diseño de un sistema de calidad ,basado en procesos ágiles que generen nuevas estructuras organizacionales.

Función Principal aplicable al Grupo de Gestión y Desarrollo Humano:

Diseñar, dirigir ,coordinar ,ejecutar y realizar seguimiento y evaluación del Plan Anual de Bienestar y Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos del sector central ,de conformidad con las normas legales vigentes y en concordancia con el Plan de Desarrollo del departamento.

El objetivo de Calidad proceso **GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Contribuir al desarrollo de los programas de bienestar, capacitación, salud ocupacional en lo pertinente a los funcionarios, así como lo relacionado con los programas de bienestar extensivo a familias de los funcionarios y pensionado y jubilados pertenecientes al Programa de Bienestar que lleva su mismo nombre.

ORGANOS DE CONTROL EXTERNO

**Departamento Administrativo de la Función Pública*

**Ministerio de la Protección Social*

**Contraloría General del Departamento*

**Contraloría General de la República*

SISTEMAS DE EVALUACION

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO (LEY 87/93)*

**SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD (Norma Iso 9001:2008 Y NTCGP:1000:2008)*

**COVI*

**SECOP*

GRUPO DE GESTION Y DESARROLLO HUMANO MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Medios de comunicación :internos				
Item	Nombre de Comité (medios de comunicación)	Responsable	Integrantes	Funciones con que se pueden evidenciar
1	Comité de Capacitación, Bienestar e incentivos	Secretaria General	-Secretario General -Profesional Especializado Grupo de Gestión administrativa -Profesional Especializado Grupo de Gestión Organizacional -Profesional Especializado Control Interno -Profesional	Resolución 0300-1 de Enero 19 de 2015

			Especializado Unidad de Descentralización Secretaría de Planeación -Profesional Universitario Grupo de Gestión y Desarrollo Humano	
2	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPAST	Secretaría General	Tres integrantes elegidos por los funcionarios y tres representantes del empleador ,cada uno con sus respectivos suplentes	Decreto 1443 de 2014
3	Comité de Convivencia Laboral	Secretaría General	Tres integrantes elegidos por los funcionarios y tres representantes del empleador ,cada uno con sus respectivos suplentes	Decreto 010

- **Correo electrónico Institucional:** toda la información correspondiente al desarrollo de los planes de bienestar y de capacitación y las actividades que se desarrollan en la entidad son promocionadas por este medio.
- **Boletín de Prensa Interno:** la unidad de prensa realiza la difusión de las diferentes actividades a desarrollarse mediante el boletín interno de publicación semanal

Comités externos

- **Comité Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo:** quien en su momento realice la tarea de coordinar el SGSST en la Gobernación de Caldas deberá participar del mencionado comité territorial

RENDICIÓN DE INFORMES

Rendición de Informes				
Ítem	Informe	Responsable	Periodicidad	Entidad a la que reporta
1	Informe Rendición de Cuentas	Secretaría General/organismos de Control	Semestral	Interno

2	Medición Modulo de proyectos plataforma ALMERA	Secretaria General	Mensual	Secretaria de Planeación
3	Seguimiento Plan Institucional de Capacitación	Secretaria General	Cuatrimestral	CNSC, DAFP y organismos de control cuando lo requieren
4	Seguimiento Plan Institucional de Bienestar	Secretaria General	Anual	CNSC, DAFP y organismos de control cuando lo requieren
5	Seguimiento Plan de Acción Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Secretaria General- Coordinación SGSST	Semestral	Mintrabajo, Organismos de Control

MAPAS DE RIESGO

*Cambio de normativa frente a Bienestar Social Laboral, incentivos, capacitación y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

*Designación de supervisiones contractuales de personas que no posean el conocimiento normativo, procedimental y de las necesidades de la institución.

INDICADORES DE GESTION

Mediante el PROYECTO 43395: IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA DE BIENESTAR QUE INCLUYA CAPACITACIONES, INCENTIVOS Y SALUD OCUPACIONAL A FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE CALDAS, se miden las actividades desarrolladas teniendo en cuenta que el 60% de las actividades ejecutadas son de recursos de funcionamiento.

Medición

Porcentaje de satisfacción en el mejoramiento de la calidad de vida y protección de servicio social en los funcionarios de la Administración.

Este indicador se encuentra supeditado a la ejecución presupuestal del 40% relacionado con actividades de fin de año, las cuales los ejecutadas tradicionalmente en el mes de diciembre.

RED DE PROCESOS

El Macro proceso Gestión y Administración del Talento Humano cuenta con 6 procesos en los que se encuentra un proceso unificado desde el año 2014 denominado: Desarrollo Humano y Organizacional en los cuales se encuentran inmersos los grupos de Gestión Organizacional y Desarrollo Humano y enmarcado en la nueva normatividad en Salud Ocupacional el proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo.

Estos aún se encuentran en proceso de retroalimentación y construcción debido a la discontinuidad en la asesoría del Grupo de Calidad frente al tema.

-
-

GESTION DEL DESARROLLO HUMANO

La Gobernación de Caldas cuenta con dos planes de acción que permiten vislumbrar el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida y bienestar del personal:

- El Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos (incluye en el plan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el trabajo en el área de medicina preventiva)
- Plan Institucional de Capacitación, aprobado por Comité de Capacitación, establecido en la Resolución 0300-1 del 19 de enero de 2015.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

El plan institucional de bienestar se constituye como una herramienta de planificación y proyección a partir de los intereses y necesidades de los funcionarios en realizar actividades que les permita mejorar su calidad de vida laboral.

Los planes de bienestar y de capacitación se desarrollan a partir de la aplicación de instrumentos de evaluación de actividades de bienestar anuales y necesidades de capacitación, con lo anterior, buscando mejorar el clima laboral se adelantaron frente a Bienestar y calidad de vida las siguientes actividades:

1. Lograr la integración de los funcionarios y sus hijos, pensionados y jubilados adscritos al programa que lleva el mismo nombre, mediante diversas y variadas actividades enfocadas a mejorar el clima y la cultura organizacional (Conmemoración Día del Servidor Público, Día de Amor y Amistad, Conmemoración mes del adulto mayor, Celebración día de los disfraces,

integración fin de año parque nacional del café, fiesta para los funcionarios fin de año, Concurso de Decoración Navideña, Festival de Talentos)

2. Participación de los funcionarios en la retoma de la actividad física mediante los juegos deportivos Gobernación de Caldas mediante la participación en diferentes modalidades deportivas, promoviendo la integración y la convivencia, así como la salud física y mental .
3. En cumplimiento con lo estipulado en la Ley 100 y decreto 1567 de 1998, en lo relacionado a garantizar programas de bienestar para los pensionados y jubilados de la Gobernación de Caldas, se dió continuidad con el Programa de Pensionados y Jubilados establecido en la Gobernación de Caldas, a través del arrendamiento de la sede y la ejecución de actividades de bienestar para ellos.
4. Continuidad con el programa de salud física con el Club de la Salud tanto para funcionarios como para pensionados de la Gobernación de Caldas, logrando la descentralización de actividades de medicina deportiva por parte del Club de la salud a través de la realización de actividades de gimnasia para ejecutivos y pausas activas con frecuencia semanal en las diferentes secretarías, siendo atendidos funcionarios de la Secretarías de planeación, Infraestructura, agricultura, general, así como funcionarios participantes en los juegos deportivos
5. Inauguración y dotación de la enfermería para los funcionarios de la Gobernación de Caldas, así como la realización de acciones encaminadas a la promoción y la prevención de la enfermedad :prevención del cáncer de seno y cérvix, tamizaje de riesgo cardiovascular, rumbaterapia, hábitos saludables y vacunación.
6. Realización de acciones encaminadas a la promoción y prevención de la salud, así como el inicio en la aplicación del Decreto 1443 de 2014 “**Implementación del Sistema de Gestión y Seguridad para el Trabajo**” con la identificación del panorama de riesgos para la Gobernación de Caldas así como los procesos a desarrollar enmarcados en la medicina preventiva.(ver Informe Anexo)
7. Mejoramiento de las condiciones ergonómicas de los funcionarios previamente identificados y priorizados en el diagnostico osteomuscular realizado, por la ARL, mediante la entrega de sillas ergonómicas y aditamentos a los archivos y cafeterías.

8. Gestión y Certificación por parte del SENA en Trabajo de alturas para 11 funcionarios de servicios generales y sistemas que por sus funciones adelantan en la Gobernación de Caldas y Secretaria de Educación este tipo de trabajo.

9. Reconocimiento individual mediante la entrega de tortas de cumpleaños a cada uno de los funcionarios que integran la planta central, pagada por recursos propios.

10 Lograr el acatamiento normativo mediante la realización de exámenes médicos de ingreso, egreso, cambios funcionales y de aptitud de trabajo en alturas, por primera vez pagados directamente por la Gobernación de Caldas.

11 **Pensionados y Jubilados:** Continuidad con el programa de bienestar de pensionados y jubilados contando con la vinculación de 250 pensionados y jubilados participando de las diferentes capacitaciones destinadas para ellos.

Nota: para el caso del Plan Institucional de Bienestar se encuentra en el componente de Medicina preventiva el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo anterior y dada su importancia se anexa a este informe como un componente integrante de este informe y como proceso que requiere de estructuración en la administración departamental con el fin de garantizar resultados visibles y sostenibilidad.

PENDIENTE

- Fortalecimiento en una propuesta social frente a la decisión con la contribución de la Gobernación al CDI Gobernadorcitos como una propuesta de Hogar empresarial desarrollando un diagnóstico de necesidades frente a la pertinencia del mismo.
- Incluir en el presupuesto la certificación de la Gobernación de Caldas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Creación de un grupo independiente que coordine, oriente y ejecute las acciones del Sistema de Gestión y Seguridad para el trabajo.
- Presentación del Plan de Seguridad vial completo - Resolución 1565.

- Fortalecer el equipamiento ergonómico necesario requerido para mejorar las condiciones laborales de los funcionarios (sillas ergonómicas , pad mouse y descansa pies)

- A partir de la solicitud presentada por el Programa de Pensionados y Jubilados de la Gobernación de Caldas es necesario establecer una propuesta de consecución de una vivienda propia para el Programa, con el fin de garantizar la continuidad del programa así como la accesibilidad y adecuación para las actividades de los adultos mayores que integran el programa.

- Institucionalizar actos de reconocimiento a los funcionarios de acuerdo a tiempo de servicio o reconocimiento a la Excelencia, la Calidad y La ética institucional.
- Involucramiento de la Alta dirección de la Secretaria de Educación para la destinación de recurso para bienestar y tortas de cumpleaños para los funcionarios del SGP.
- Anualmente se toman decisiones con las sedes en arrendamiento de la Gobernación de Caldas lo que está supeditado a los presupuestos y sus proyección el IPC anual y la voluntad de los propietarios y del departamento en la continuidad del contrato.(sede programa de pensionados y jubilados ,plaza de bolívar)

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

1.Reactivación Comité de Capacitación para la Gobernación de Caldas, logrando adelantar acciones de capacitación y gestiones promovidas tanto institucionales como con recursos de inversión, algunas de ellas :Redacción y Ortografía, Producción de documentos , Herramientas Informáticas, otras relacionadas con el bienestar psicosocial, contratación pública, Gestión Documental

2. Continuidad en el aprovechamiento de los convenios y nexos institucionales en especial con la ESAP, SENA y DNP para el desarrollo de los procesos de capacitación para los funcionarios de la Gobernación de Caldas.

3. Fortalecer vínculos interinstitucionales de capacitación con el SENA logrando descentralizar las acciones formativas en Redacción y Ortografía, Producción de documentos y Baile-Fiesta; renovación convenio ESAP para capacitación en actualización de MECI y archivística.

PENDIENTE

- Fortalecer la política desde la Alta Dirección acerca de la coordinación y canalización de las capacitaciones y registros de las mismas desde el Comité de capacitación.
- Fortalecer la política de capacitación como incentivo institucional, articulada a una política salarial de incentivos y mejoramiento económico de los funcionarios, lo anterior debido a las bajas posibilidades de ascenso del personal en la planta.
- Inclusión de las familias en eventos de formación que permita contribuir a la calidad de vida familiar.

- Desarrollar las capacitaciones pendientes en el Plan de Capacitación para el año 2016, en especial de Planificación Estratégica, correspondiente a un hallazgo de control interno y contraloría departamental.

NO CONFORMIDADES ICONTEC

- La no conformidad generada por la falta de medición del impacto de capacitación fue superada con las acciones adelantadas :
- Formulación de caracterización de capacitación
- Actualización de encuesta de necesidades de capacitación
- Actualización de encuesta de Evaluación de Capacitaciones y Transferencia de conocimiento

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO

A partir de la elaboración y seguimiento a la Matriz de Peligros (Panorama de Factores de Riesgo) acorde con el Plan de Acción establecido de manera conjunta con la ARL, se identificaron factores de riesgo ocupacionales (estado actual, niveles de exposición, personas expuestas, nuevos factores de riesgo, controles establecidos y su efectividad) lo anterior en cada uno de los centros de servicios y cargos, priorizando los siguientes componentes del Sistema:

- Riesgo de Caídas
- Riesgo Químico
- Riesgo Eléctrico
- Riesgo Psicosocial
- Riesgo Ergonómico
- Riesgo Vial
- Riesgo Publico-Seguridad.
- Riesgo Ruido (directores de Banda)

Así mismo se han desarrollado principalmente las siguientes acciones:

- Análisis estadístico del ausentismo laboral utilizando el programa instalado por medio de Software (Faro)
- Cumplimiento de requisitos en las normas actualizadas y de obligatorio cumplimiento como la elaboración de la Política en el SG-SST (los aspectos relevantes de compromiso gerencial, identificación-valoración y prevención de

principales peligros y riesgos, mejoramiento continuo incluyendo todas las partes interesadas), la organización del sistema, la planificación, la aplicación, auditoría y revisión por la alta gerencia (gobernador), y la mejora continua.

- Elaboración y Socialización del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, se publicó y se socializó con el 85% de los funcionarios.
- Elaboración del perfil sociodemográfico de los empleados de la gobernación en conjunto con el área de Enfermería y psicología para incluirlos en los programas de gestión promoción y prevención de la Gobernación,
- Estructuración y aplicación de la estrategia aprendiendo a volver o reintegro laboral, de los funcionarios que por diferentes circunstancias como: Incapacidades, Hospitalizaciones, enfermedades crónicas, y/o accidentes de origen laboral han tenido que ausentarse de sus actividades laborales por largos periodos de tiempo

Accidentalidad laboral

En el año inmediatamente anterior se presentaron quince accidentes de trabajo en una población promedio de 403 trabajadores. Ninguno de los eventos fue mortal o dejó secuelas graves a los funcionarios

Las investigaciones de los accidentes se identificaron como posibles causas la no interiorización de riesgos previa a la ejecución de actividades, y en algunos eventos, la falta de cuidado y/o desconocimiento. En este sentido, se definieron los planes de acción correspondientes fortaleciendo en especial los controles relacionados con las prácticas.

Actualmente se está realizando por parte de Fisioterapeuta de ARL la Intervención directa en los puestos de trabajo desde el punto de vista ergonómico en el manejo y aplicación de la Higiene Postural

Respecto a los procesos de Promoción y Prevención con los funcionarios se han implementado y desarrollado las siguientes actividades:

- Seguimiento a y evolución del grupo de casos de salud, y niveles de riesgo cardiovascular entre otras patologías que pueden generar riesgo y deterioro de los funcionarios
- Acompañamiento y de los casos que requieren intervención por parte de medicina Laboral.

- Jornadas de promoción y prevención en las diferentes sedes. (Riesgo Cardiovascular)
- Consecución de las vacunas para la prevención de diferentes enfermedades virulentas y su aplicación en jornadas saludables.
- Brindar los primeros auxilios en situaciones de emergencia.
- Seguimiento al personal con enfermedades crónicas degenerativas, accidentes de trabajo y enfermedad general en el campo laboral y su grupo familiar si fuera necesario.
- Jornadas de Salud descentralizadas en los municipios con funcionarios de planta pagados por recursos propios y algunos del SGP
- Reactivación de apoyo psicosocial para los funcionarios de la Gobernación de caldas mediante la realización de sesiones grupales e individuales de comunicación asertiva, trabajo en equipo , autoestima y otros, así mismo con el apoyo en la realización de visitas domiciliarias y otras hospitalarias.
- Así mismo se han fortalecido los Comités de: Convivencia laboral, Salud Ocupacional y Seguridad COPAST, Brigadistas y Seguridad Vial.
- Desarrollo de diferentes campañas de prevención de estrés y hábitos saludables para la prevención de enfermedades psicosomáticas.

Nota: El Comité de Territorial de Salud y Seguridad en el Trabajo, la participación se realiza mediante el equipo contratista del SGSST de la Gobernación de Caldas.

PENDIENTE:

- El personal contratado en el área del SGSST , por orientación del Secretario general saliente manejan claves de los computadores adscritos al Grupo de Gestión y Desarrollo Humano, así como las llaves de la oficina designada y enfermería; así mismo las claves de los software: FARO y la plataforma de ARL SURA; de igual manera archivo de gestión correspondiente al año 2015, para lo que el Secretario General deberá solicitar para la terminación de estos procesos de contratación la entrega total y absoluta de llaves y claves.
- La dotación de los elementos de protección personal, elementos ergonómicos y mejoramiento de los puestos y planos de trabajo, para contribuir no solo al mejoramiento de un clima apropiado de trabajo sino también el salvaguardar la

integridad física de los funcionarios, además de cumplir con todos los requisitos legales vigentes estipulados por el Ministerio de Salud.

- Asignación de un presupuesto propio para el desarrollo y ejecución de actividades directas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal y como lo establece el Decreto 1443 del 2014.

SE ANEXA INFORME COMPLETO. ANEXO 1

Gestión Documental y Archivo Grupo de Gestión y Desarrollo Humano

ARCHIVO DE GESTION: SE DEJAN ARCHIVOS DE GESTION DE 2014 Y 2015 PARA ENTREGAR EN ARCHIVO DE LA GOBERNACION (TABLA ADJUNTA). (pendiente)

PROYECTOS CONTEMPLADOS A REALIZAR AÑO 2016

1. Continuar con la planificación y ejecución de un Plan de Bienestar en el que se puedan integrar otras actividades de reconocimiento y estímulo tanto pecuniarios como no pecuniarios para los funcionarios.
2. Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Gobernación de Caldas y lograr la Certificación del proceso con las normas establecidas para tal fin.
3. Creación del Grupo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Aseguramiento de zonas comunes ,debido a la afluencia del publico y el riesgo de caida y publico.
5. Lograr la consecucion de una sede propia para el programa de pensionados y jubilados de la Gobernacion de Caldas.

PLANES DE MEJORAMIENTO SUSCRITOS Y ABIERTOS CONTROL INTERNO Y CONTRALORIA ENTRE 2012 AL 2015.

Plan de Mejoramiento	Proceso	Observaciones
Capacitar a los funcionarios en Planificación Estratégica	Gobierno	Mediante la resolución 0300-1 se reactivó el comité de capacitación con el propósito de tomar decisiones frente al proceso de capacitación, el mencionado comité adelanto un análisis de varias ofertas de instituciones de educación superior y se adelantó la documentación para el proceso de contratación siendo dilatada por la Secretaria jurídica del departamento y rechazada para realizar contratación directa. Pendiente para desarrollar en el año 2016.

RECOMENDACIONES FRENTE A BIENESTAR SOCIAL LABORAL PARA ADMINISTRACION ENTRANTE

- ✓ Fortalecer la política de bienestar e incentivos institucional, articulada a una política salarial de incentivos y mejoramiento económico de los funcionarios, lo anterior debido a las bajas posibilidades de ascenso del personal en la planta y la alta profesionalización de la planta, generando en gran medida insatisfacción laboral y que los recursos invertidos en actividades de bienestar social laboral no se restituyan en productividad, disminución del ausentismo laboral y acentuándose la inadecuada distribución de cargas laborales y enfermedades psicosomáticas.
- ✓ Crear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como un equipo independiente fortalecido con los criterios descritos por la ley.
- ✓ Continuar promoviendo las acciones encaminadas a mejorar el clima organizacional, la integración y el sano esparcimiento laboral.(celebración de fechas especiales, entrega de tortas individuales de cumpleaños, reconocimientos públicos a los funcionarios que promueven acciones de liderazgo, promoción de la ética, conmemoración del día del servidor público, integración de los hijos de los funcionarios y los miembros de sus familias a diferentes actividades lúdicas, recreativas ,deportivas y culturales.
- ✓ Fortalecer las acciones implementadas en la generalidad del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo como: enfermería, exámenes médicos ingreso, egreso, periódicos y aptitud en alturas, gimnasio, juegos deportivos, así como la identificación del riesgo y la ejecución de acciones con el fin de mitigar el mismo en cada uno de sus componentes identificados.

Equipo de Trabajo:

Grupo de Gestión y Desarrollo Humano:

Maria Esmeralda Duque Alzate-Profesional Universitario

Ana Maria Bustamante Gaviria-Auxiliar Administrativa

Julieta López – Auxiliar Administrativa, Programa de Pensionados y Jubilados.

INFORME DE EMPALME EN LA RUTA DE LA PROSPERIDAD 2014-2015. GOBERNADOR INGENIERO JULIAN 17
GOMEZ BOTERO Y EQUIPO DE TRABAJO

