

# **Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2021**

## **Dimensión del MIPG: Talento Humano**



**ALCALDÍA DE PEREIRA  
GOBIERNO DE CIUDAD  
CAPITAL DEL EJE**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	pag.3
1. MARCO NORMATIVO.....	pag.4
2. ALCANCE.....	pag.6
3. 1OBJETIVO GENERAL.....	pag.6
3.2. OBJETIVOS SPECÍFICOS.....	pag.6
4. DIAGNÓSTICO.....	pag.6
4.1CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS. ....	pag.7
4.2. TABLA –PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	pag.7
4.3. ANALISIS DE CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO.....	pag.9
4.4. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.....	pag.9
4.5. PLAN DE VACANTES.....	pag.10
4.6. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS CARGOS DE CARRERA.....	pag.11
4.7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN DEL AUTODIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO.....	pag.11
4.8. RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.....	pag.12
5. CLIMA ORGANIZACIONAL ALCALDÍA DE PEREIRA.....	pag.14
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMAN.....	pag.16
7. PLANEACIÓN 2021.....	pag.22

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafica No. 1 – Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Resultados FURAG de mayo del 2020, .....	pag11
Grafica No. 2 – Calificación Total Política de Integridad liderada por la Gestión Estratégica del Talento Humano .....	pag11
Grafica No. 3 – Resultados FURAG ALCALDIA DE PEREIRA.....	pag13
Grafica No. 4 – Resultados FURAG ALCALDIA DE PEREIRA.....	pag13
Grafica No. 5 – Plan de Trabajo 2021 SGST ALCALDIA DE PEREIRA.....	pag14
Grafica No. 6 - Necesidades individuales de capacitación y/o formación que podrían mejorar las competencias de los funcionarios a su cargo, para un mejor desempeño en el área de trabajo.....	pag19
Grafica No. 7 - Necesidades individuales de capacitación y/o formación que para el cumplimiento de las funciones propias de la Entidad .....	pag19
Grafica No. 8 – Actividades de Bienestar individuales de capacitación y/o formación, que desean que se Implementen en la Entidad.....	pag20
Grafica No. 9 – Actividades de Interés y/o pasatiempos - individuales de capacitación y/o formación, que desean que se Implementen en la Entidad....	pag20
Grafica No. 10 – Proyecto en los que desea participar individual o grupal, Con el propósito de seguir con la implementación de la política de Gestión del Conocimiento e Innovación en la Entidad. ....	pag21



## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los Objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, Productividad y desempeño

La Planeación Estratégica de la Dirección Administrativa de Talento Humano, de la Alcaldía de Pereira bajo el lineamiento y directriz de la Alta Dirección y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Entidad. Durante la vigencia 2021 está va dirigida a los servidores públicos, (Empleados públicos, Trabajadores oficiales), dependiendo de los planes y siguiendo parámetros normativos.

Y se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, y calidad en su entorno, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso

Dentro de las herramientas de Gestión del Talento Humano se encuentra técnicamente establecidas las rutas de creación de valor, entendidas como agrupaciones temáticas, que en conjunto permiten obtener resultados eficaces, como son; Administración de Persona, fortalecimiento de competencias, fortalecimiento de la evaluación de competencias, la previsión del recurso humano y su plan de vacantes.

De acuerdo con las prioridades estratégicas definidas en los marcos del Direccionamiento Estratégico y el Plan Estratégico de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), beneficiando a todos los servidores de tal manera que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y genere confianza en la ejecución de la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Alcaldía de Pereira.

## 1. MARCO NORMATIVO.

A continuación, se relaciona el marco normativo que fundamenta la Implementación de las estrategias y las actividades que debe ejecutar la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Pereira:

Tipo de Norma y fecha expedición	Descripción	área relacionada con la norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
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	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 de Mayo 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	Plan institucional de Capacitación Programa de bienestar e incentivos
Decreto 1499 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG- Manual operativo – Dimensión No 1 GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Decreto 1800 de	Por el cual se adiciona el Capítulo 4	Talento Humano

octubre de 2019	al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	
Acuerdo 617 de 2018- CNSC	Establece el sistema tipo empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema tipo de evaluación del desempeño.
Decreto 815 de Mayo de 2018	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.	Competencias laborales generales para los empleos públicos e los distintos niveles jerárquicos.
LEY 1437 DE 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Integridad
LEY 734 DE 2002	(Ley derogada a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la ley 1952 de 2019, el plazo de entrada en vigencia de la ley 1952 se prorroga por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019.) Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.	Integridad
Resolución 1111 de Marzo de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Pereira 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 Alcaldía de Pereira, de acuerdo con la normatividad establecida.

## 3. OBJETIVOS.

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

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

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en la Dirección de Talento Humano.
- ✓ Mantener la planta que requiere la Alcaldía de Pereira para el cumplimiento de su misión y visión que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- ✓ Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- ✓ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Alcaldía de Pereira.
- ✓ Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- ✓ Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.

#### 4. DIAGNÓSTICO.

##### 4.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla, compuesta de Quinientos cincuenta y uno (551) empleos.

Se tiene caracterizado los empleados en el Sistema integrado de información financiera **SIIF**, en el que se puede evidenciar la información de hoja de vida, antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, pagos, vacancia, cargo, entre otros; y en el Sistema integrado gestión del empleo público SIGEP se cuenta con la información de funcionarios y contratistas.

##### 4.2. Tabla –PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NO. CARGOS
ALCALDE	005		1
SECRETARIO DE DESPACHO	020	8	16
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	4	8
DIRECTOR TECNICO	009	4	3
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	4	5
DIRECTOR OPERATIVO	009	4	24
DIRECTOR TECNICO	009	2	1
JEFE DE OFICINA	006	2	8
ASESOR	105	5	1
JEFE OFICINA ASESORA	115	5	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8	42
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4	66
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	2
CORREGIDOR	227	7	12
INSPECTOR DE POLICIA	233	7	21
COMISARIO DE FAMILIA	202	8	5
COMISARIO DE FAMILIA NOCTURNO	202	08	2
ALMACENISTA GENERAL	215	4	1
TESORERO	201	10	1
TECNICO OPERATIVO	314	1	4

TECNICO OPERATIVO	314	4	2
TECNICO OPERATIVO	314	7	1
TECNICO OPERATIVO	314	10	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1	4
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	3	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	5	4
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	6	17
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	8	47
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	9	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	11	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	6	27
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7	28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	26
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	13	18
OPERARIO CALIFICADO	490	1	4
OPERARIO CALIFICADO	490	3	5
OPERARIO CALIFICADO	490	9	1
SECRETARIO EJECUTIVO DESPACHO DEL ALCALDE	438	14	1
SECRETARIA EJECUTIVA	425	12	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	5	7
BOMBERO	475	13	61
CONDUCTOR	480	10	2
GUARDIAN	485	7	5
<b>Total Empleos de Planta</b>			<b>551</b>

#### 4.3. ANALISIS DE CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

Niveles	No cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	65	27	41	37	57	1	2
Asesor	2	1	50	1	50	0	0
Profesional	155	84	54	62	40	9	6
Técnico	95	45	47	45	47	5	6
Asistencial	233	100	43	120	52	13	5
<b>Total</b>	<b>550</b>	<b>257</b>	<b>47</b>	<b>265</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>5</b>

CLASIFICACION DEL EMPLEO	NUMERO DE EMPLEOS
Carrera Administrativa	451
Libre nombramiento y remoción	99
Periodo Fijo	1
Trabajador Oficial	253
<b>Total</b>	<b>804</b>

Fuente: Área de Talento Humano. Corte 30 de enero de 2020.

#### 4.4. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

CLASIFICACION DE LA VINCULACION POR EMPLEO A FECHA 30 DE ENERO DE 2021					
Inscritos en carrera Administrativa	Nombramiento provisional	Libre nombramiento y remoción	periodo	Trabajadores Oficiales	vacantes
327	97	98	1	253	28
59%	18%	18%	0.18%		5%

CLASIFICACION DE LOS EMPLEOS VACANTES SIN PROVEER A FECHA DE 30 ENERO DE 2021					
Código	Grado	Denominación	Clasificación del empleo	Vacantes definitivas	Vacantes transitorias
045	4	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	LIBRE NOMB Y REM	1	0
222	8	PROFEIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINIST	3	0
219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINIST.	2	3
233	7	INSPECTOR DE POLICIA	CARRERA ADMINIST	0	1
367	8	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	2	2
367	3	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	0	1



407	13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	0	1
407	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINIST	1	0
475	13	BOMBERO	CARRERA ADMINIST	11	0
<b>Total</b>				<b>20</b>	<b>8</b>

<b>CLASIFICACION DE LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA QUE SE ENCUENTRAN PROVISTOS POR ENCARGO</b>			
<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Denominación</b>	<b>Vacantes Definitivas</b>
202	8	COMISARIO DE FAMILIA NOCTURNO	1
219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
222	8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6
367	8	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
367	9	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
367	11	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
<b>Total Encargos</b>			<b>21</b>

#### 4.5. PLAN DE VACANTES

La Administración Municipal cuenta con el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2021, que es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de la planta de personal, que permite contar con la información de la oferta real de empleos de la Administración Municipal.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes del nivel profesional, técnico y asistencial, así como el tipo de situación administrativa (en encargo, provisional, y no provisto) en los que se encuentren.

A continuación, se presenta la información consolidada de vacantes de la planta de personal, de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha a corte 31 de enero de 2021.

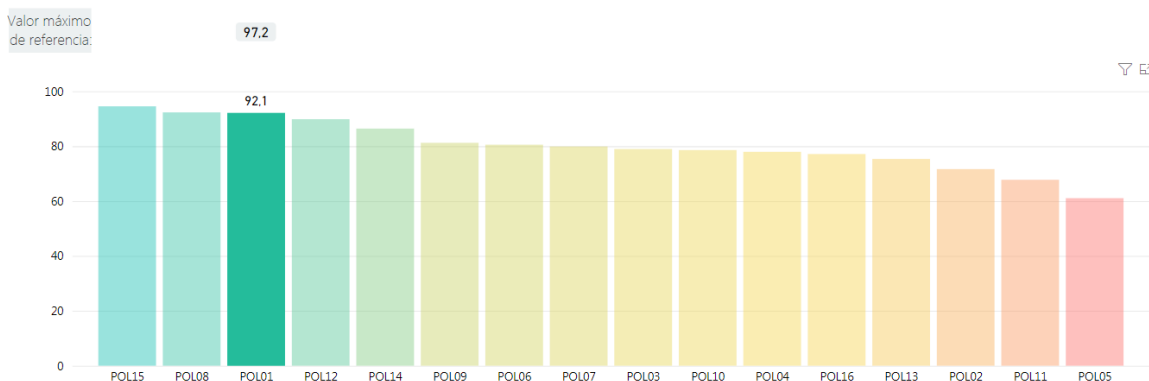
#### 4.6. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS CARGOS DE CARRERA

INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
327	97	19	8

#### 4.7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN DEL AUTODIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO.

A continuación, se detallan los resultados reportados por el FURAG durante la vigencia 2020, mediante, el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano, y el Autodiagnóstico del Código de Integridad del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2019, en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro. Y en los componentes de: Condiciones institucionales idóneas para la implementación Promoción del Código de Integridad dispuesto en la entidad.

Grafica No. 1 – Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Resultados FURAG de mayo del 2020, de la Dimensión Gestión del Talento Humano  
Total: 92.1



**Nota:** Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano

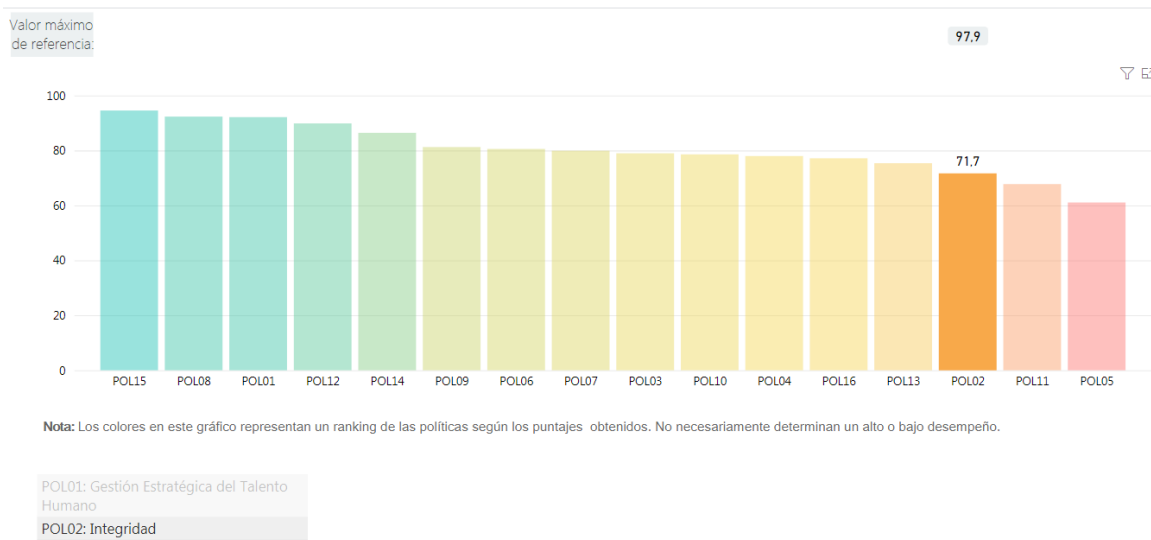
Versión: 01

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

## Grafica No. 2 – Calificación Total Política de Integridad liderada por la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Resultados FURAG de mayo del 2020, de la Dimensión Gestión del Talento Humano

Total: 71.7



Fuente: Resultados desempeño Institucional – mipg.

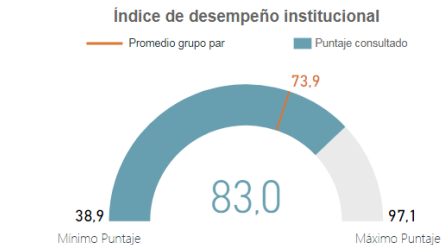
### 4.8. RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.

Dado que los resultados de la vigencia 2020 son reportados en el mes de febrero 2021, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2019. De acuerdo con Los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2019, el índice de desempeño institucional fue de 83.0, como se puede apreciar en la siguiente imagen:

### Grafica No. 3 – Resultados FURAG ALCALDIA DE PEREIRA

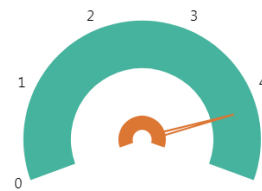


#### I. Resultados generales



**Nota 1:** El promedio de grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo (más información ver archivo Descripción Grupos Pares). Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

#### Ranking (quintil)



**Nota 1:** La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

**Nota 2:** Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en el quintil 5; las entidades con menores puntajes están ubicadas en el quintil 1.



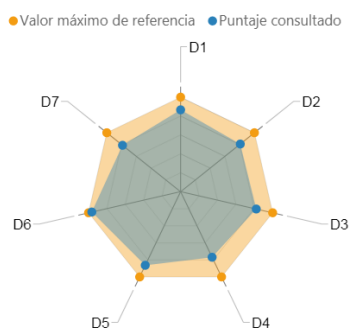
#### II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

En el Informe del FURAG, se presenta el consolidado por Dimensiones de Gestión Y Desempeño, la Dimensión 1 correspondiente a Talento Humano, que presentó una ponderación de 73.9 del 97.1 que corresponde al puntaje máximo obtenido por el promedio del Grupo par que corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo., como se muestra a continuación:

### Grafica No. 4 – Resultados FURAG ALCALDIA DE PEREIRA



#### II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	84,8	98,0
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	79,3	98,0
D3: Gestión con Valores para Resultados	80,6	98,0
D4: Evaluación de Resultados	80,6	98,0
D5: Información y Comunicación	84,6	98,0
D6: Gestión del Conocimiento y la Innovación	94,5	98,0
D7: Control Interno	77,2	98,0

**Nota:** Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponden al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo par al que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

## 5. CLIMA ORGANIZACIONAL ALCALDÍA DE PEREIRA

Teniendo en cuenta las Directrices conforme a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 que corresponden la aplicación de baterías de riesgo psicosocial, y que tiene como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial que están presentes en la población de colaboradores de la entidad, desarrollar diagnósticos subjetivos sobre aquellas condiciones que se perciben al interior de la misma y puedan mejorar; así mismo, identificar las variables extra laborales como apoyo de la red familiar y demás situaciones que sabemos requieren de nuestra atención.

Finalmente, evaluar el nivel de estrés para así tomar las medidas preventivas y correctivas según los resultados y que permitan orientar estrategias de mantenimiento, mejoramiento o intervención.

Las cuales fueron aplicadas en el mes de Noviembre del 2020, por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo y que actualmente se encuentran en proceso de consolidación con el apoyo en el análisis por las profesionales de psicología de la ARL Colmena y de la Alcaldía; con el fin de medir el clima organizacional y generar las acciones para la mejora del mismo en la Alcaldía de Pereira y el plan de intervención por Secretarías que se planea iniciar e implementar en el mes de marzo de 2021.

A continuación, se muestran el plan de trabajo anual, liderado por Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Alcaldía de Pereira para la vigencia 2021.

Grafica No. 5 – Plan de Trabajo 2021 SGST ALCALDIA DE PEREIRA

PLAN DE TRABAJO ANUAL 2021													
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO													
ALCALDIA DE PEREIRA													
Versión: _____ Fecha de vigencia: Mayo 10 de 2017													
Objetivos Estratégico Impulsar una cultura para prevenir enfermedades y riesgos en el trabajo													
No	Actividad/Tarea	Metas	Responsable	Indicador	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Mejorar continuamente la gestión de seguridad y salud en el trabajo												
11	Reuniones ordinarias y capacitación al Copasat	Cumplir con el cronograma suscrito para el copasat	x x	Director Administrativo Talento Humano - Profesional Especializado - Copasat	P	1	1	1	1	1	1	1	1
12	Reuniones ordinarias y extraordinarias y capacitación al Comité de Convivencia	Cumplir con el cronograma suscrito para el comité	x x	Director Administrativo Talento Humano - Profesional Especializado - Comité de Convivencia	P	1	1	1	1	1	1	1	1
13	Programa de Inducción y reintroducción al SST	Cumplir con el cronograma anual	x x	Profesional Especializado	P	1	1	1	1	1	1	1	1
14	Rendición de cuentas	Cumplir con el cronograma semestral	x x	Profesional Especializado	P	1	1	1	1	1	1	1	1
15	Formación de líderes en SST	Formación de líderes de SST	x x x	Profesional Especializado, ARL	P	1	1	1	1	1	1	1	1
16	Auditoría con el Copasat	Cumplir con los estándares establecidos	x x	Profesional Especializado - Copasat	P	1	1	1	1	1	1	1	1
17	Formación de Auditores en SST	Formar 100% de	x x	Profesional Especializado	P	1	1	1	1	1	1	1	1

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Julio 31 de 2018

PLAN DE TRABAJO ANUAL 2021													
2	Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales												
2.1	Evaluación de estándares	Estándares aplicados para la empresa	X	X	Profesional Especializado - ARL	P							1
2.2	Revisión y actualización de la documentación soporte del Sistema de SST	Documentos revisados, ajustados y publicados	X	X	Profesional Especializado y ARL	P	1	1	1	1	1	1	1
2.3	Actualización y documentación de matrices de riesgos	Documentos revisados, ajustados y socializados	X	X	Profesional Especializado y ARL	P	1	1	1	1	1	1	1
2.4	Ejecución del Plan de Emergencias y Plan de Ayuda Mutua	Documento elaborado, revisado, aprobado e implementado	X	X	Brigada de emergencias y Profesional Especializado	P							1
2.5	Entrega de elementos de protección personal y seguridad industrial, sillas	Dotación al personal que requiere epp y sillas	X	X	Profesional Especializado	P	1	1	1	1	1	1	1
2.6	Dotación de botiquines, camillas, extintores, señalización	Todas las sedes dotadas	X	X	Profesional Especializado, ARL	P	1	1	1	1	1	1	1
2.7	Cursos de Trabajo seguro en alturas para personal expuesto	Personal que realiza alturas debidamente entrenado y certificado	X	X	Profesional Especializado, ARL	P	1	1	1	1	1	1	1
2.8	Reporte e investigación de accidentes	100% accidentes reportados dentro de las 48 horas e	X	X	Profesional	P	1	1	1	1	1	1	1
PLAN DE TRABAJO ANUAL 2021													
3	Acciones tendientes a la prevención en accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral												
3.1	Jornadas de intervención con base en la accidentalidad	70% del personal capacitado	X	X	ARL, Profesional especializado	P							1
3.2	PRIC, programa de detección de la enfermedad y Muestras Laborales con la ARL	Programa elaborado e implementado y Muestras Laborales realizadas	X	X	EPS, ARL, Médico Laboral y Profesional Especializado	P	1	1	1	1	1	1	1
3.3	Actualización de los programas de la Administración Municipal	Documento elaborado e implementado	X	X	Médico Laboral y Profesional Especializado	P							1
3.4	Intervención y seguimiento al sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial	Todos los Secretarías intervenidos	X	X	Psicólogo, ARL Profesional especializado	P	1	1	1	1	1	1	1
3.5	Intervención y seguimiento a sistema de vigilancia epidemiológico biomecánico	Inspecciones a puestos de trabajo con rehabilitación en higiene postural	X	X	Fisioterapeuta y profesional especializado y ARL	P	1	1	1	1	1	1	1
3.6	Intervención y seguimiento a sistema de vigilancia epidemiológico auditivo	Implementación de SVE	X	X	Fonaudiólogo y profesional especializado y ARL	P							1
3.7	Intervención y seguimiento a sistema de vigilancia epidemiológico respiratorio	Implementación de SVE	X	X	Médico laboral y profesional especializado y ARL	P	1	1	1	1	1	1	1
3.8	Implementación y seguimiento a programas	Programa			Profesional	P							1
PLAN DE TRABAJO ANUAL 2021													
3.12	Seguimiento al personal vacunado por riesgo biológico	Intervención a todo el personal expuesto	X	X	Profesional especializado y ARL	P							1
3.13	Actividades de promoción y prevención de la salud y programa de pausas activas	Cumplimiento al 100% de actividades programadas	X	X	Profesional especializado, eps, e instituciones de apoyo externo.	P	1	1	1	1	1	1	1
3.14	Exámenes de ingreso, periódicos, de retiro, post-incapacidad prolongada	Todos los funcionarios y obreros evaluados	X	X	Médico Laboral, Profesional especializado	P	1	1	1	1	1	1	1
3.15	Seguimiento al ausentismo por enfermedad común	Revisión del 100% de las incapacidades del personal y recibo de las mismas	X	X	Auxiliar Administrativo, Profesional Especializado	P	1	1	1	1	1	1	1
PLAN DE TRABAJO ANUAL 2021													
4	Medir la eficacia de los controles establecidos para reducir los riesgos												
4.1	Medición de los indicadores del SGST	Medición de los indicadores de acuerdo con la matriz de objetivos	X	X	Profesional Especializado	P	1	1	1	1	1	1	1
4.2	Desarrollo y seguimiento de Inspecciones	Visitar y hacer seguimiento al 100% de las sedes propias	X	X	Profesional Especializado - Copasat	P	1	1	1	1	1	1	1
4.3	Mediciones ambientales - Iluminación	Realización del 100% de las mediciones programadas	X	X	Profesional Especializado, ARL	P							1
4.4	Revisión por la Dirección	Desarrollo de la revisión por la dirección	X	X	Alta dirección	P							1

Fuente: Resultados plan de trabajo 2021 SGST Alcaldía de Pereira



- Posteriormente, a este plan se implementara el desarrollo del mismo cumpliendo con lo dispuesto por la norma SG-SST, de igual forma se realizarían actividades para el manejo de estrés, el cual esté inmerso en el Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial.
- Se Socializara resultados con el COPASST, Comité de Convivencia Laboral y demás actores interesados en mejorar el clima organizacional.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Dirección Administrativa de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la entidad para la vigencia 2021.

Para cumplir con el enfoque de la estrategia se tiene en cuenta:

- Integrar al servidor en la cultura organizacional, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Alcaldía de Pereira y, familiarizarlo con el servicio público.
- Dar a conocer a los servidores públicos los nuevos lineamientos que afecten el funcionamiento de la Administración Municipal.
- Sensibilizar a los servidores públicos en la importancia del mantener y mejorar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Actualizar conocimientos y fortalecer el proceso a través de formación Integral.
- Brindar herramientas que permitan un mejor acercamiento entre el servidor público y los valores del código de Integridad.

Por consiguiente, se tendrá presente como insumo los análisis de resultados de la encuesta que evalúa la necesidad del servicio de la Alcaldía de Pereira, realizada entre el mes de Diciembre y enero del 2021, desde la Dirección Administrativa de Talento Humano, con base a la identificación de las necesidades de capacitación enfatizando en las labores diarias de los empleados públicos y las requeridas para el cumplimiento de los objetivos de las Secretarías.

A través del programa de Bienestar e incentivos, la vigencia 2021, estará enfocado en los resultados y recomendaciones que cada uno de los funcionarios evaluó en la encuesta de necesidad de servicios.

Se dará inicio a las actividades en el mes de febrero de 2021, la consolidación de las mismas, permitirán el desarrollo integral de los servidores de la Alcaldía de Pereira, generando espacios de que permitan contribuir a su bienestar y motivación.

De acuerdo, con la evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2021, resultante a la encuesta de necesidades, aplicada, se considera dentro de sus objetivos y estrategias las siguientes acciones:

- Promover estrategias de apoyo psicosocial.
- Fortalecer la participación de los funcionarios en las actividades definidas en el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Gestionar el cubrimiento de las actividades de bienestar para que todas las secretarías participen, Fortaleciendo el conocimiento entre áreas mediante capacitaciones de comunicación asertiva.
- Promover la participación del equipo directivo en las capacitaciones establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación como acción de enseñanza-aprendizaje.
- Promover los valores del código de Integridad en la Entidad.

La Alcaldía de Pereira, con el ánimo de motivar a sus servidores para que cumplan no solo con los objetivos trazados sino también, con las estrategias relacionadas con el Talento Humano, asumió el reto de crear, diseñar e implementar el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos con el objeto de incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales, lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución Política y por lo reglamentado en el Decreto 1567 de 1998, entre otros.

Por medio del plan institucional de capacitación, estímulos y bienestar laboral se busca estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación mediante la satisfacción de las necesidades laborales y personales, generando el logro de las metas propuestas por la administración, fortaleciendo así una cultura de reconocimiento y solidaridad dentro de la actividad misional de la alcaldía.

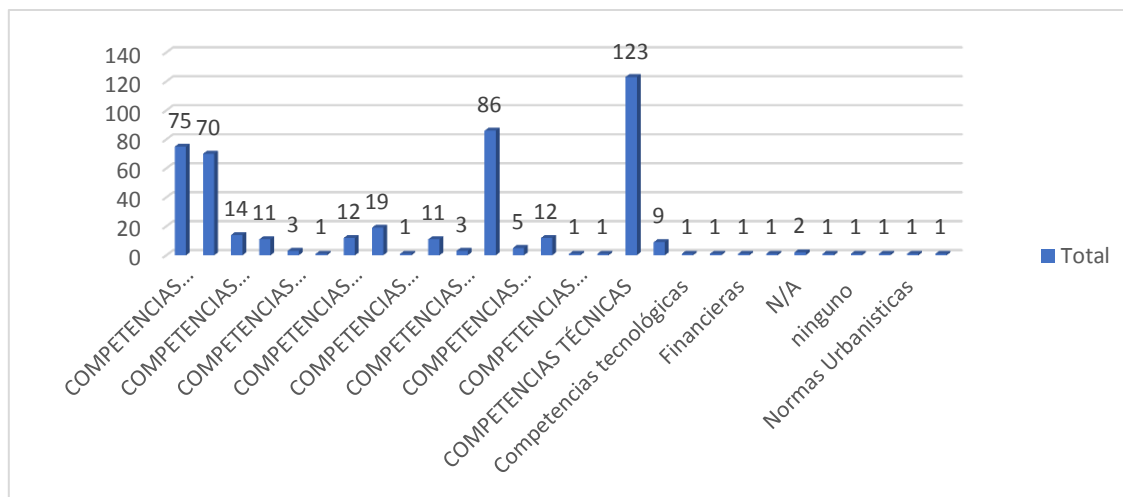
- Para la vigencia 2021 se cuenta con el Decreto de adopción el cual se encuentra elaborado y aprobado **DECRETO N.700/2020**.

El cual incluye Estrategias de Programa de Bienestar, que ya se encuentran en ejecución como son:

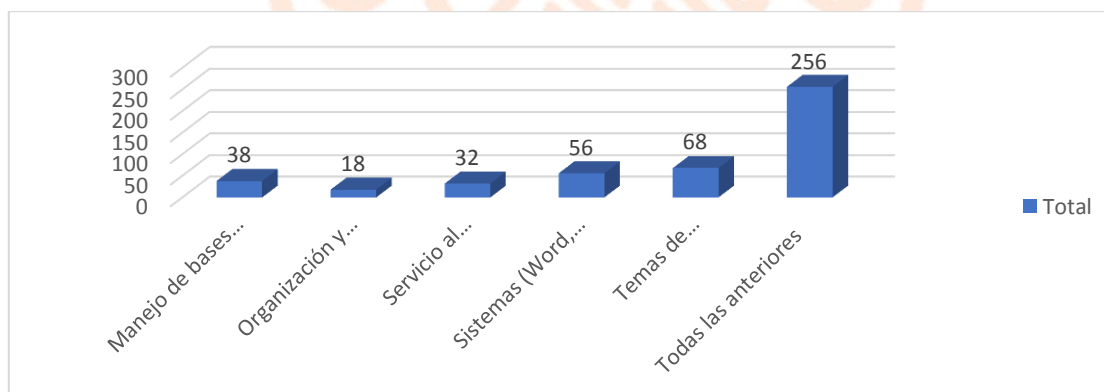
- **caracterización de todos sus servidores actualizada**
- **Programas de talento humano con los objetivos y metas institucionales**
- **Implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y re inducción**
- **Inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades de capacitación**
- **Horario Flexible**
- **Modalidad de trabajo en casa**
- **Plan de Incentivos**
- **Plan Institucional de Capacitación**
- **Valor Público**
- **Conmemoración del día del Servidor Público**
- **Conmemoración Quinquenios**
- **Conmemoración Mejor Funcionario**
- **Otorgamiento dos (2) día libre Remunerado el día de la familia**
- **Otorgamiento un (1) día libre Remunerado por cumpleaños**
- **Meritocracia**
- **Evaluación del desempeño**
- **Administración de Nómina**
- **La implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
- **Registro diario de los servidores que ingresan a la entidad, donde se realiza la Identificación de condiciones de Salud de los trabajadores ante el riesgo el riesgo por COVID-19**
- **Protocolos de Prevención ante el riesgo el riesgo por COVID-19 en la Entidad.**

**Resultados de la Tabulación, de Encuestas de Necesidades de capacitación, estímulos, y bienestar laboral, aplicada a Todos los funcionarios Públicos de la Alcaldía de Pereira en Enero del 2021, por la Dirección Administrativa de Talento Humano.**

Grafica No. 6 - Necesidades individuales de capacitación y/o formación que podrían mejorar las competencias de los funcionarios a su cargo, para un mejor desempeño en el área de trabajo.



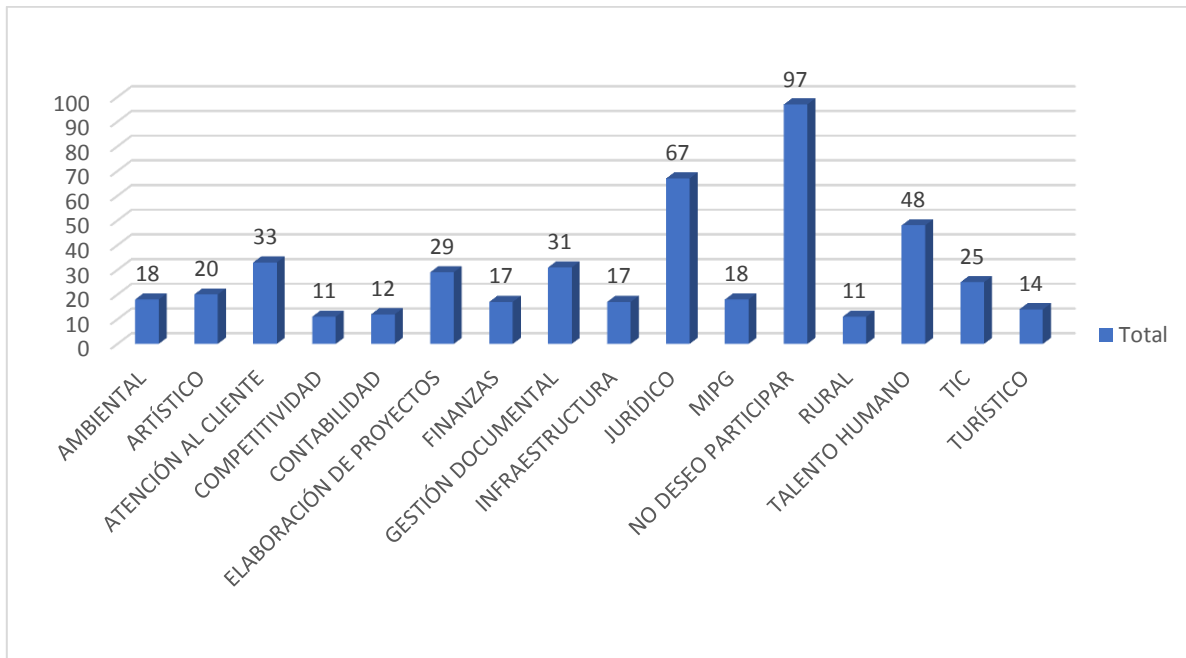
Grafica No. 7 - Necesidades individuales de capacitación y/o formación que para el cumplimiento de las funciones propias de la Entidad.



Actividad	Total
AJEDREZ	2
Baloncesto, Bolos, Tejo,...	2
Baloncesto, Natación,...	4
Baloncesto, Voleybol,...	2
Bolos, Billar, Escuelas,...	5
Bolos, Natación,...	8
Bolos, Tenis de mesa	3
caminatas	2
Fútbol, Baloncesto	6
Fútbol, Baloncesto,...	26
Fútbol, Escuelas,...	20
Fútbol, Microfútbol,...	2
Fútbol, Microfútbol,...	5
Fútbol, Microfútbol,...	4
Fútbol, Microfútbol,...	2
Fútbol, Microfútbol,...	7
Fútbol, Rana, Billar,...	2
Fútbol, Voleybol	86
Fútbol, Voleybol, Tenis,...	2
Gimnasio, Caminatas	3
Microfútbol, Voleybol,...	29
Natación, Billar, Escuelas,...	20
Natación, Rana, Billar,...	9
Senderismo o...	3
Tenis de mesa, Billar	6
Tenis de mesa, Rana, Billar	4
Voleybol, Bolos,...	2
Voleybol, Natación,...	2

Actividad	Total
Artesanías en madera (manejo...)	61
Artísticos/Culturales	15
Artísticos/Musicales,...	2
Artísticos/Musicales, FUTBOL	1
Artísticos/Musicales, Idioma	1
Culturales	1
Deportivos, Artísticos/Musicales	81
Deportivos, Artísticos/Musicales	155
Deportivos,...	33
Deportivos,...	48
Deportivos, Cuidado de los...	1
Deportivos, GIMNASIO	1
Deportivos, Tecnológicos	43
La agricultura	1
leer	1
sociales y espirituales	2
tecnología , electronica	1
Viajar	1
Viajes o salidas en Familia	1

Grafica No. 10 – Proyecto en los que desea participar individual o grupal, Con el propósito de seguir con la implementación de la política de Gestión del Conocimiento e Innovación en la Entidad.



## 7. PLANEACIÓN 2021

- Se cuenta con los planes de acción de Talento Humano, Política de Integridad, y de la política de Gestión del Conocimiento e Innovación los cuales están en proceso de evaluación del FURAG vigencia 2020, para el mes de febrero del 2021.
- El Plan de capacitación, estímulos, y bienestar laboral, se Ejecutara para la vigencia 2021, de acuerdo a el Resultado de la encuesta de identificación de Necesidades de capacitación, estímulos, y bienestar laboral basado en competencias laborales por subgerencias, a su vez Las actividades culturales, momentos de ocio, sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad, se tendrá en cuenta la realización de forma virtual y/o presencial cuando así la condiciones actuales lo permitan.
- El Plan que se describe, establece las actividades que se deben realizar para la vigencia 2021, conforme al Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitaciones, Plan de Incentivos Institucionales. Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Talento Humano, Monitoreo y Seguimiento SIGEP, FURAG – MIPG, estas se planifican con el propósito de lograr una adecuada gestión durante su desarrollo, tomando como base las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Pereira- Gobierno de Ciudad.