



## INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO

NUMERO DE PLAN	572
PROCESO AUDITADO	GESTION DEL TALENTO HUMANO
NOMBRE DE LA ENTIDAD QUE SUSCRIBIO EL PLAN	GOBERNACION DE RISARALDA
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	Sigifredo Salazar Osorio
NOMBRE DEL JEFE DE CONTROL INTERNO	Ruby Lucia Aguirre Torres
FECHA SUSCRIPCION DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	2016-09-06
FECHA DE SEGUIMIENTO A COMPROMISOS	2017-07-12
<b>RESULTADOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL</b>	
CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	Ejecuci?n General del plan de mejoramiento 75%
CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS	No se adjunta an?lisis general de la Encuesta Psicosocial.
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN	100%
CONCLUSIONES	Pendiente subir an?lisis de la encuesta psicosocial

No	DEFICIENCIA ADMINISTRATIVA	COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO SUSCRITOS	RESPONSABLE	TERMINO	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	LOGROS ALCANZADOS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
<u>1</u>	Sería pertinente que se actualice las políticas de operación del Subproceso Gestión de Talento Humano, con el fin de que se establezca en ellas la información relacionada con el tema objeto de la Auditoria programas de Bienestar Social y Clima Laboral ,según lo establecido en el numeral 1.2.5 MECI.	Para el presente hallazgo no se suscribe acción preventiva, toda vez que en el contenido del Decreto 0925 de 2009 están definidos los lineamientos para el funcionamiento del programa de bienestar social y el reglamento correspondiente. Ver artículo 2o. del Decreto 0925 de 2009 página 26. y ajustado a través del Decreto 1143 de 2010.	Hector Fabio Alzate Bermudez, Lina Maria Alzate Castano	2016-07-26	NO APLICA	<ul style="list-style-type: none"><li>De acuerdo con lo planteado en la acción se realizó socialización del informe y el plan de mejormiento para la auditoria en mención, de lo cual se anexa el acta respectiva.</li></ul>	<a href="#">100%</a>	
<u>2</u>	Sería adecuado que las acciones planificadas en el programa de Bienestar Social implementado en la Gobernación de Risaralda, se construyan de forma Colectiva con el personal de Planta.	No se suscribe acción preventiva, teniendo en cuenta que en la actualidad las actividades de bienestar social, se construyen de manera concertada con los representantes de cada una de las secretaría que conforman la administración departamental y uno de los insumos para la planificación son las evaluaciones realizadas a cada una de las actividades de manera participativa con los funcionarios, quienes a través de las mismas sugieren o recomiendan las necesidades en materia de bienestar social. Se revisará en comité de bienestar social, para revisar la pertinencia o no de incluir la observación realizada.	Hector Fabio Alzate Bermudez, Lina Maria Alzate Castano	2016-07-26	NO APLICA	<ul style="list-style-type: none"><li>De acuerdo con lo planteado en la acción se realizó socialización del informe y el plan de mejormiento para la auditoria en mención, de lo cual se anexa el acta respectiva.</li></ul>	<a href="#">100%</a>	
<u>3</u>	En la ejecución de la Auditoria Evaluación y Seguimiento a Programas de Bienestar Social y Clima Laboral se logró identificar que se hace necesario realizar nuevamente la socialización y difusión por los diferentes medios de comunicación a los funcionarios de la entidad acerca de la implementación del Decreto 0925 del 9 de octubre de 2009 y de los beneficios que el mismo articula en beneficio del personal de planta de la Entidad.	Realizar socialización de los decretos que contienen el programa de bienestar social de la administración departamental, a través de los mecanismos de comunicación interna que tiene la entidad, de manera trimestral.	Hector Fabio Alzate Bermudez, Lina Maria Alzate Castano	2016-10-14	Número de difusiones realizadas y socializadas.	<ul style="list-style-type: none"><li>Se realiza socialización del decreto actual de bienestar social, a través de los medios institucionales, a todos los funcionarios de la administración central.</li><li>De acuerdo con lo planteado en la acción se realizó socialización del informe y el plan de mejormiento para la auditoria en mención, de lo cual se anexa el acta respectiva. Con relación a esta acción se acordó con la comunicadora de la secretaría las estrategias para socializar los documentos referidos al comité de bienestar social.</li><li>Se realiza nuevamente socialización del decreto 0925 de 2009 a la administración central y se realiza encuesta sobre satisfacción frente a la satisfacción de las actividades realizadas.</li></ul>	<a href="#">100%</a>	
<u>4</u>	A pesar de que el Subproceso Gestión del Talento Humano realiza unas actividades para mejorar el Clima Laboral en la Entidad, se deben establecer mecanismos que fortalezcan las relaciones interpersonales entre el personal de Planta y los líderes de los procesos.	Actualmente la administración departamental se encuentra adelantando la aplicación de la encuesta de riesgo psico-social, una vez se tengan los resultados y análisis respectivo, se estableceran las acciones tendientes a intervenir las debilidades y necesidades en materia de clima laboral.	Hector Fabio Alzate Bermudez, Diego Alonso Abad Garces	2016-12-15	RESULTADOS Y ANALISIS DE LA ENCUESTA. ACCIONES DEFINIDAS.	<ul style="list-style-type: none"><li>Se terminó el proceso de la evaluación de riesgo psicosocial y clima laboral, teniendo en la cuenta la herramienta del ministerio de trabajo, se consolida informe individual y general y así mismo el plan de acción para su ejecución en la vigencia 2017.</li><li>Se adelantó el proceso de contratación</li></ul>	<a href="#">100%</a>	De acuerdo con la resolución 1955 del 99 y la resolución 2646 del 2007, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo reglamentan que el diagnóstico de riesgo psicosocial y

						<p>de la aplicación de la batería del ministerio para realizar la encuesta de riesgo psicosocial con A &amp; A PROTECCION INTEGRAL, se dio una espera porque hay personas en situación de incapacidad por enfermedad común, el 1 de diciembre de 2016, se toma la decisión de pedirle al profesional psicólogo especialista en salud ocupacional que realiza el proceso y que es propio de A &amp; A PROTECCION INTEGRAL, que tabule y entregue diagnóstico de las 355 encuestas realizadas, diagnostico que será entregado como informe final del contrato, reflejando plan de acción para implementar en 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se terminó el proceso de la evaluación de riesgo psicosocial y clima laboral, teniendo en la cuenta la herramienta del ministerio de trabajo, se consolida informe individual y general y así mismo el plan de acción para su ejecución en la vigencia 2017.</li></ul>		<p>clima laboral por sus componentes se le debe dar el mismo manejo de historia clínica, por tanto no se adjuntan las evidencias al presente seguimientos por ser documentos confidenciales.Entrega de informe diciembre 30 de 2016 De acuerdo con la resolución 1955 del 99 y la resolución 2646 del 2007, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo reglamentan que el diagnóstico de riesgo psicosocial y clima laboral por sus componentes se le debe dar el mismo manejo de historia clínica, se adjunta solo la información que no es susceptible de la historia clínica</p>
--	--	--	--	--	--	---	--	--

  
SHAKELINE ANDREA MARIN HURTADO  
Contratista  
DIRECCION DE CONTROL INTERNO