Gobierno de CALDAS

PLAN ESTRATÉGICO

DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

Contenido

Introducción 5
Direccionamiento Estratégico de la Gobernación de Caldas 6
Misión de la Gobernación de Caldas 6
Política de Calidad 6
Secretaría General. 6
Misión 6
Estructura Interna Secretaría General 6
Propósito Jefatura de Gestióndel Talento Humano 7
Código de Integridad y Conductas Éticas del Servicio Público 7
Estos valores son 8
Compromisos Éticos 8
Normatividad Asociada 8
Disposición de información 10
Planta de Personal Actual 11
Total, de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2024, por nivel jerárquico 11
Caracterización de la Población 11
Caracterización de los empleos 11
Manual de Funciones y Competencias Laborales 14
Diagnósticos 14
Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH 14
Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano 2024 16
Desagregación de la Rutas de Creación de Valor 2024 17
Análisis General de las Rutas (2024): 18
Recomendaciones Estratégicas para 2025 19
Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO. 20
Diagnostico necesidades de bienestar e incentivos 25
Informe de resultados de la encuesta de necesidades de bienestar e incentivos 25
Diagnostico Encuesta sociodemográfica 31
Informe Encuesta Sociodemográfica funcionarios Gobernación de Caldas 2024 31
Diagnóstico de Clima, Cultura Organizacional y Adaptación al Cambio. 40

Escala de valoración 40
Resultado de la Medición del Clima Organizacional Gobernación de Caldas. 2024 41
Medición de la Cultura Organizacional Gobernación De Caldas. 2024 42
Análisis de la Cultura Organizacional 43
Cultura predominante: 43
Segunda dimensión: 43
Culturas Menos Representantes: 43
Conclusión: 43
Medición de la Aceptación y Adaptación al Cambio 2024 43
Resultados Generales Medición del Clima Organizacional Gobernación de Caldas. 2024, comparativo 2018, 2020, 2022 y 2024 44
Resultado del diagnóstico del riesgo Psicosocial 44
Medición Formulario Único Reporte De Avances De La Gestión – FURAG 45
Resultados Índice de Desempeño Institucional 46
FURAG 46
Definición estratégica 48
Alcance 48
Objetivos 49
Objetivo General 49
Objetivos específicos 49
Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2025. 50
Planes temáticos 51
Planes y programas de Talento Humano 2025 51
Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 51
Cargo de Elección Popular 51
Cargo de Periodo 52
Cargos de Carrera Administrativa 52
Cargos de Libre Nombramiento y Remoción 52
Total, de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2024, por nivel jerárquico. 53
Plan de Bienestar Social e Incentivos 53
Objetivo general 53
Objetivos específicos 53
Alcance 54
Enfoque 54

Diseño y formulación del programa....54
Conceptos y Acciones Propuestas para cada Eje....55
Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL....55
Eje 2: Salud Mental....56
Eje 3: Diversidad e Inclusión....57
Eje 4: Transformación digital....59
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público....60
Plan de incentivos....62
Programa de Estimulos e Incentivos de la Gobernacion de Caldas....62
Estrategia Embajadores de la Felicidad....64
Plan Institucional de Capacitación – PIC....65
Objetivos....65
Objetivo General....65
Objetivos específicos....65
Aspectos metodológicos....65
Aprendizaje Organizacional....66
Oferta de Capacitación Vigencia 2025....69
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo....70
Objetivo General....70
Objetivos Específicos....71
Plan básico legal....71
Programa para la Prevención del Riesgo de Accidentes y Enfermedades Laborales....72
Otras actividades Especiales....72
Tematicas adicionales....72
Clima Organizacional....72
Cultura Organizacional....73
Actividades:....74
Guía de Conflicto de Intereses....74
Actividades:....75
Código de Integridad y Conductas Éticas del Servidor Público....75
Actividades:....75
Programa de Desvinculación Laboral Asistida....76
Actividades....76
Programa de Pensionados y Jubilados de la Gobernación de Caldas....77

Objetivo General 77
Áreas de bienestar para los pensionados: 77
Estrategias del Talento Humano 2025 78
Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano 80
Herramientas de Seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 81
Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 81
Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano. 81
FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión) 81

Introducción

Las políticas de modernización del Estado buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional, logrando una formalización efectiva de los empleos en el sector público, que vayan de la mano con la aplicación de políticas de bienestar efectiva.

La política estratégica del Talento Humano se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público.2) Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad, 4) La productividad, como la orientación permanente al resultado. 5) Gestión del Cambio.6) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público, y 7) El diálogo y concertación.

La Gobernación de Caldas, en cabeza de la Secretaria General, Jefatura de Gestión del Talento Humano, con el presente plan define las líneas de acción teniendo en cuenta el ciclo de vida del Servidor Público, desde los procesos de Ingreso, permanencia y retiro para de esta forma dar cumplimiento a los objetivos misionales de nuestra entidad.
MARCO ESTRATÉGICO:

La estrategia de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización, política de felicidad y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Talento Humano es ofrecer a la Entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos. Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es necesario desarrollar las etapas que se mencionan en el presente plan, las cuales, son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

Direccionamiento Estratégico de la Gobernación de Caldas

Misión de la Gobernación de Caldas

Planificar y promover el desarrollo económico, social y físico, dentro del territorio, mediante el ejercicio de funciones administrativas, de coordinación, de complementariedad y de subsidiariedad hacia la acción municipal y de intermediación entre la nación y los municipios, así como la prestación de los servicios que determinen la Constitución y las leyes.

Política de Calidad

La Gobernación de Caldas a través del fortalecimiento institucional y el mejoramiento continuo de los procesos de gestión pública propende por el adecuado ejercicio de los derechos humanos, la equidad y la justicia en los ámbitos social, económica y cultural en búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos de manera oportuna y efectiva.

Secretaría General.

Misión

Es Misión de la Secretaría General coordinar todo lo correspondiente a la administración documental de la entidad, mediante la custodia y conservación de los documentos, así mismo todo lo relacionado con la Gestión del talento Humano propendiendo por la vinculación de un personal idóneo, propiciar su desarrollo integral e impulsar la dinámica organizacional que permita incorporar en los procesos del Gobierno Departamental, los cambios internos y externos requeridos, proporcionando los servicios de apoyo a la institución, al igual que la planeación, conservación y racionalización de la administración de los servicios logísticos, brindando oportunamente el mantenimiento locativo, los recursos físicos, tecnológicos y los materiales requeridos para la oportuna prestación del servicio, buscando de forma permanente las condiciones adecuadas para el cumplimiento de los propósitos institucionales, de conformidad con las normas legales.

Estructura Interna Secretaría General

Despacho del Secretario

- Unidad de Compras y Suministros
- Unidad de Calidad
- Unidad de Gestión Documental
- Jefatura de Gestión del Talento Humano

Propósito Jefatura de Gestióndel Talento Humano

Asistir, aconsejar y asesorar en la formulación, coordinación y ejecución de políticas y planes referentes al proceso de gestión del talento humano de la Gobernación de Caldas conforme a las directrices del departamento y el marco normativo establecido, para contribuir con mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores del Departamento, a efectos de garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Gobernación de Caldas.

Código de Integridad y Conductas Éticas del Servicio Público

El Código de Integridad es un instrumento que establece los principios y valores que deben guiar la conducta de los servidores públicos y contratistas en Colombia. Este código busca que los servidores públicos actúen con integridad, transparencia y eficiencia, en beneficio del interés general.

El Código de Integridad se enmarca en la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Código de Integridad, es la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 valores del Código General; e incluyendo un nuevo valor que simbolice el deber hacer de nuestra Gobernación de Caldas.

Estos valores son:

- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Compromiso
- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia
- ✓ Responsabilidad

Compromisos Éticos

- ✓ Compromiso con la gestión
- ✓ Compromiso con los derechos humanos
- ✓ Compromiso con el medio ambiente
- ✓ Compromiso con la confidencialidad de la información
- ✓ Compromiso anticorrupción
- ✓ Compromiso frente a los conflictos de interés

Normatividad Asociada

A continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Jefatura de Gestión del Talento Humano.

Normatividad	Tema
Constitución Política de 1991,	Establece los principios fundamentales que rigen al país, incluyendo los derechos y deberes de los ciudadanos, la organización del Estado y sus funciones, y el marco para garantizar la convivencia pacífica, la justicia y el desarrollo social.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"
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.
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 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 el plan de previsión de empleos).
Ley 1361 de 2009	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Ley: 1437 de 2011,	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia
Ley 1811 del 21 octubre de 2016,	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
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.
Ley 1952 de 2019, el Código General Disciplinario	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 de 2019, modifica la Ley 909 de 2004	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 2209 del 23 de mayo de 2022	"Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006"
Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998:	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
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 Ley 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo - Ministerio del trabajo (Establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 648 de 2017:	Por la cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.
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.
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 2011 de 2017	El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, vinculación discapacidad.
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 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 010 del 13 de enero del 2022	Código de Integridad y Conductas Éticas del servidor Público.
Decreto Nro. 509 del 30 octubre 2024	"POR EL CUAL SE ADOPTA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEOS DEL NIVEL CENTRAL DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA GOBERNACIÓN DE CALDAS"

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.
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017:	Aprobación de los ajustes del sistema propio de evaluación del desempeño por parte de la CNSC. Lineamientos de la CNSC para sistemas propios de la evaluación del desempeño.
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales Pasantes.
Acuerdo 26 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba:'
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
Resolución 0132 del 13 febrero 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030	Presenta los lineamientos para la formación y capacitación del sector público, incluyendo su marco normativo, su rol en la gestión del talento humano, los ejes temáticos actualizados, la implementación de competencias laborales para promover valores institucionales y orientaciones para fortalecer las capacidades directivas.
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
MIPG	Manual Operativo — Dimensión N.1 Talento Humano Dimensión N.6 Gestión del Conocimiento y la Innovación
Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Busca mejorar el bienestar integral de los servidores públicos en Colombia, promoviendo mejores condiciones laborales, calidad de vida y un entorno saludable para fortalecer su desarrollo y desempeño institucional.
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 Rama Ejecutiva colombiana.
Ordenanza 808 de 2017	Por la cual se modifica la estructura de la Gobernación de Caldas.

Disposición de información

Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

En concordancia con las directrices del MIPG, las entidades deben asegurar la disponibilidad de información oportuna y actualizada. Esto posibilita que el Plan Estratégico del Talento Humano cuente con datos confiables para desarrollar una gestión impactante en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Talento Humano proporciona a la entidad las herramientas necesarias para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público, (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro). Esto se traduce en la promoción de la integridad en el desempeño de funciones y competencias por parte de los servidores públicos.

Siguiendo estos lineamientos del MIPG, resulta imperativo llevar a cabo las siguientes etapas. Estas etapas representan insumos esenciales para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano que sea eficaz y efectiva.

Planta de Personal Actual

Total, de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2024, por nivel jerárquico**.**

Nivel	Elección popular	LNR	Periodo fijo	Carrera administrativa	Total cargos
Directivo	1	23	1	0	25
Asesor	0	4	0	0	4
Profesional	0	42	0	169	211
Técnico	0	1	0	69	70
Asistencial	0	5	0	76	81
Total, cargos	**1**	**75**	**1**	**314**	**391**

Fuente: Elaboración propia Jefatura de Talento Humano.

Caracterización de la Población

A través de la matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel académico, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios de la Gobernación de Caldas, como principal insumo para la administración del talento humano.

Caracterización de los empleos

Cargo

DENOMINACIÓN	No. DE CARGOS	%
Gobernador	1	0,26%
Secretario de despacho	15	3,84%
Asesor	4	1,02%
Jefe de oficina	9	2,30%
Profesional especializado	86	21,99%
Profesional universitario	88	22,51%
Director de banda	38	9,72%
Tecnico operativo	37	9,46%
Instructor	32	8,18%
Secretaria ejecutiva	2	0,51%
Auxiliar administrativo	75	19,18%

Conductor mecanico	3	0,77%
Auxiliar de servicios generales	1	0,26%
TOTALES	391	100,00%

Tiempo de servicio

Opción	Total	%
0 a 5 años	236	63,61%
6 a 10 años	19	5,10%
11 a 15 años	21	5,66%
16 a 20 años	11	2,94%
21 a 25 años	18	4,85%
26 a 30 años	22	6,00%
31 a 35 años	35	9,43%
36 a 40 años	5	1,34%
41 a 45 años	4	1,07%
Total	371	100%

Tipo de vinculación

Opción	Total	%
Carrera Administrativa	197	53%
Provisionalidad	98	26%
Libre Nombramiento y Remoción	74	20%
Período Fijo	1	0,30%
Elección Popular	1	0,30%
Total	371	100%

Nivel de escolaridad

Opción	Total	%
Postgrado	150	40,43%
Profesional	131	35,31%
Bachiller	35	9,43%
Tecnología	23	6,20%
Técnico	24	6,47%
Primaria	2	0,54%
Bachillerato Incompleto	2	0,54%
Pregrado Incompleto	4	1,08%
Total	371	100%

Genero

Opción	Total	%
Masculino	210	57%
Femenino	161	43%
Total	371	100%

Rango de edad

Opción	Total	%
20 a 25 años	5	1,35%
26 a 30 años	20	5,39%
31 a 35 años	46	12,40%
36 a 40 años	53	14,29%
41 a 45 años	47	12,67%
46 a 50 años	45	12,13%
51 a 55 años	68	18,33%
56 a 60 años	43	11,59%
61 a 65 años	34	9,16%
66 a 70 años	10	2,70%
Total	371	100%

Estado civil

Opción	Total	%
Casad@	159	42,9%
Solter@	131	35,3%
Unión Libre	48	12,9%
Separad@	32	8,6%
Vuid@	1	0,3%
Total	371	100%

Número de hijos

Opción	Total	%
Sin Hijos	152	41,01%
1	109	29,40%
2	83	22,40%
3	21	5,70%
4	5	1,30%
5	1	0,30%
Total	371	100%

Lugar de residencia

Opción	Total	%
Manizales	279	75%
Municipios	50	14%
Villamaría	31	8%
Rural	11	3%
Total	371	100%

Estrato socioeconómico

Opción	Total	%
1	7	1,9%
2	45	12,1%
3	184	49,6%
4	89	24%
5	24	5,7%

6	25	6,7%
Total	374	100%

Tipo de vivienda

Opción	Total	%
Propia	110	29,6%
Alquiler	121	32,6%
Familiar	140	37,7%
Total	371	100%

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Para el control y seguimiento de la información, la Jefatura de talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

A los funcionarios públicos de la Gobernación de Caldas en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional se les aplica las disposiciones generales que regulan los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden nacional.

Para efectos de la Evaluación de Desempeño laboral la Administración adoptó el Sistema Tipo de Evaluación diseñado por la CNSC.

Manual de Funciones y Competencias Laborales

En la Vigencia 2024 mediante Decreto No.509 del 30 octubre, la entidad Actualizó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal de la Gobernación de Caldas.

Diagnósticos

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH

Este diagnóstico nos permite desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el propósito que la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo, en este sentido se enmarcan los programas desarrollados en el Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación.

Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible, se enmarcan los programas realizados de direccionamiento estratégico y la planeación institucional.

Ruta del Crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano, se enmarcan en los programas realizados en materia de Bienestar y Formación para los funcionarios, estrategia de retiro y vinculación.

Ruta del Servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen, tiene que ver con las acciones realizadas para generar confianza en la prestación del servicio.

Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Jefatura de Gestión del Talento Humano y sus grupos a cargo, mediante la matriz GETH y en cumplimiento de las directrices establecidas por la política de la Dirección de Empleo Público, la entidad ha alcanzado una puntuación de **85 sobre 100** en la consolidación de la **Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)**, evaluación realizada en mayo de 2024.

Esta puntuación posiciona a la entidad en el nivel de madurez denominada **"Consolidación",** lo que refleja la implementación efectiva de programas y proyectos, acompañada de un monitoreo constante y un enfoque estratégico en el área de talento humano. Además, se demuestra la adopción de buenas prácticas que se han convertido en un modelo a replicar por otras organizaciones, en cumplimiento con la normatividad vigente.

Este resultado ofrece una visión integral de las fortalezas consolidadas y de las oportunidades de mejora identificadas, lo que permite orientar los esfuerzos hacia un crecimiento continuo en la gestión estratégica del talento humano.

Para alcanzar el nivel máximo, es crucial mantener los logros obtenidos mediante acciones continuas de fortalecimiento, innovación y alineación estratégica, asegurando un impacto positivo y un desempeño institucional sostenible.

En las siguientes tablas se presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2022, 2023 y 2024.

Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano 2022

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	84
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	86
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- 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	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	89
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	88	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	87
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	96	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96

Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano 2023

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	86
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	84
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	91
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	81	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	83
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	94	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	94

Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano 2024

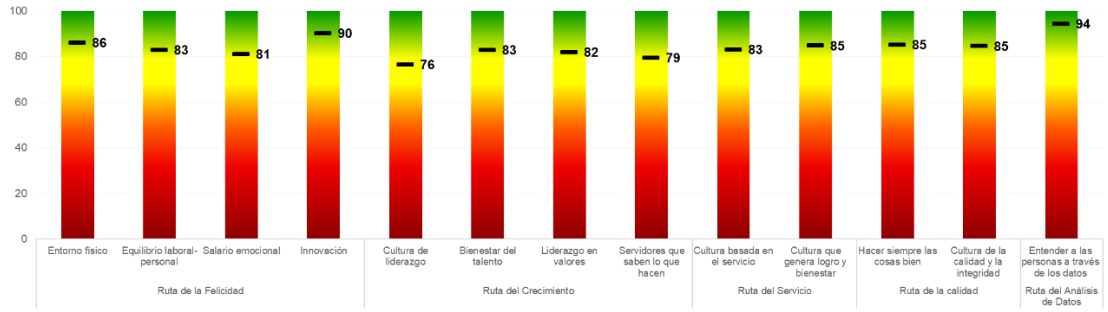
mipg modelo integrado de planeación y gestión

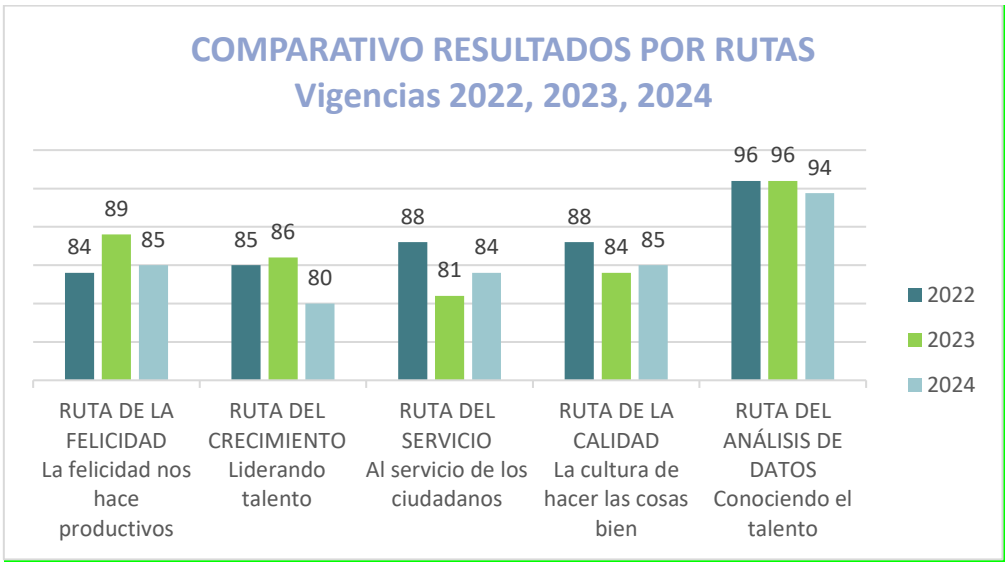
INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

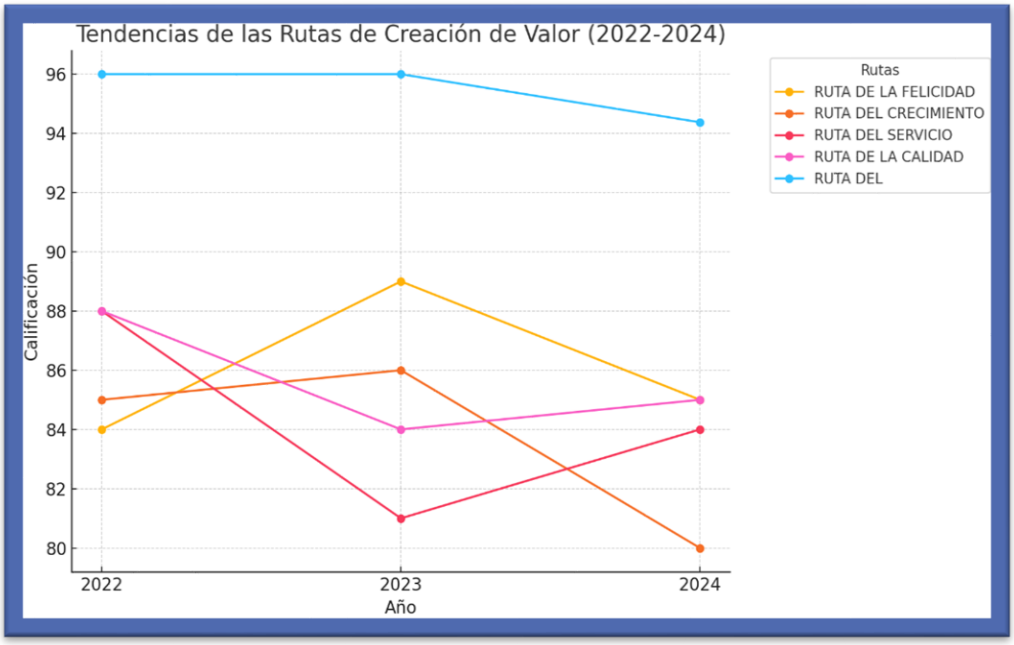
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	85	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	86
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	81
		- Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	80	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	76
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	79
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	84	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	85	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	94	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	94

Desagregación de la Rutas de Creación de Valor 2024





Como podemos observar en la gráfica comparativa en las Rutas de Creación de Valor a lo largo de las tres vigencias (2022, 2023 Y 2024).



En el presente gráfico se muestran las tendencias de las calificaciones de las rutas de creación de valor entre 2022 y 2024. Esto permite observar cómo ha evolucionado cada ruta a lo largo de los años.

Analizando esta comparación podemos observar:

Análisis General de las Rutas (2024):

1. **Ruta de la Felicidad:** Se mantiene en un nivel alto, aunque presenta una leve disminución frente a 2023 (89). Es importante continuar reforzando acciones que promuevan el bienestar del personal para sostener este puntaje.
2. **Ruta del Crecimiento:** Muestra una caída frente a 2023 (86). Esto podría indicar áreas de mejora en el liderazgo del talento. Se recomienda revisar programas estratégicos para fortalecer el desarrollo profesional.
3. **Ruta del Servicio:** Recupera ligeramente en comparación con 2023 (81) pero sigue por debajo de 2022 (88). Sería clave profundizar en la calidad y la eficacia de los servicios ofrecidos a los ciudadanos.
4. **Ruta de la Calidad:** Mejora respecto a 2023 (**84**). Indica un progreso positivo hacia la cultura de hacer las cosas bien, aunque aún hay espacio para reforzar estándares.
5. **Ruta del Análisis de Datos:** Aunque ligeramente por debajo de 2023 (**96**), se mantiene como la mejor evaluada. La gestión del conocimiento y el análisis de talento.

El análisis de las rutas de creación de valor refleja un progreso significativo en las estrategias implementadas por Talento Humano, lo que ha contribuido al bienestar de los funcionarios y a la mejora en la prestación del servicio.

En resumen, los resultados actuales son una base sólida para seguir avanzando. Es crucial mantener las estrategias exitosas en las rutas destacadas y enfocar esfuerzos en fortalecer las áreas con disminuciones, asegurando así un impacto integral y sostenible en el desempeño organizacional.

Recomendaciones Estratégicas para 2025

1. **Consolidar la Ruta de la Felicidad:**
    - Mantener y reforzar las iniciativas que promuevan el bienestar laboral.
    - Realizar encuestas simples de satisfacción para identificar aspectos que puedan mejorar.
    - Organizar actividades que fomenten el sentido de pertenencia y la motivación.
2. **Fortalecer la Ruta del Crecimiento:**
    - Identificar las áreas críticas que influyen en el desarrollo del talento y priorizar acciones en ellas.
    - Implementar programas de formación en liderazgo y habilidades estratégicas
    - Promover el intercambio de conocimientos entre equipos para potenciar habilidades.
3. **Mejorar la Ruta del Servicio:**
    - Revisar los factores que afectan la percepción de los usuarios, como la calidad de los procesos y la atención al ciudadano.
    - Diseñar e implementar un plan de mejora orientado a la eficiencia y la satisfacción de los usuarios.
    - Fomentar la actitud de servicio a través de talleres básicos o charlas motivacionales.
4. **Fortalecer la Ruta de la Calidad:**
    - Crear un esquema de revisión periódica de procesos clave para detectar mejoras prácticas.
    - Capacitar a los equipos en herramientas y prácticas que promueven el trabajo bien hecho.
    - Incentivar el reconocimiento a los equipos que destaquen por su excelencia operativa
5. **Optimizar la Ruta del Análisis de Datos:**
    - Potenciar el uso de herramientas actuales de gestión de datos para mejorar decisiones.
    - Crear reportes periódicos que faciliten el acceso y entendimiento de la información clave.

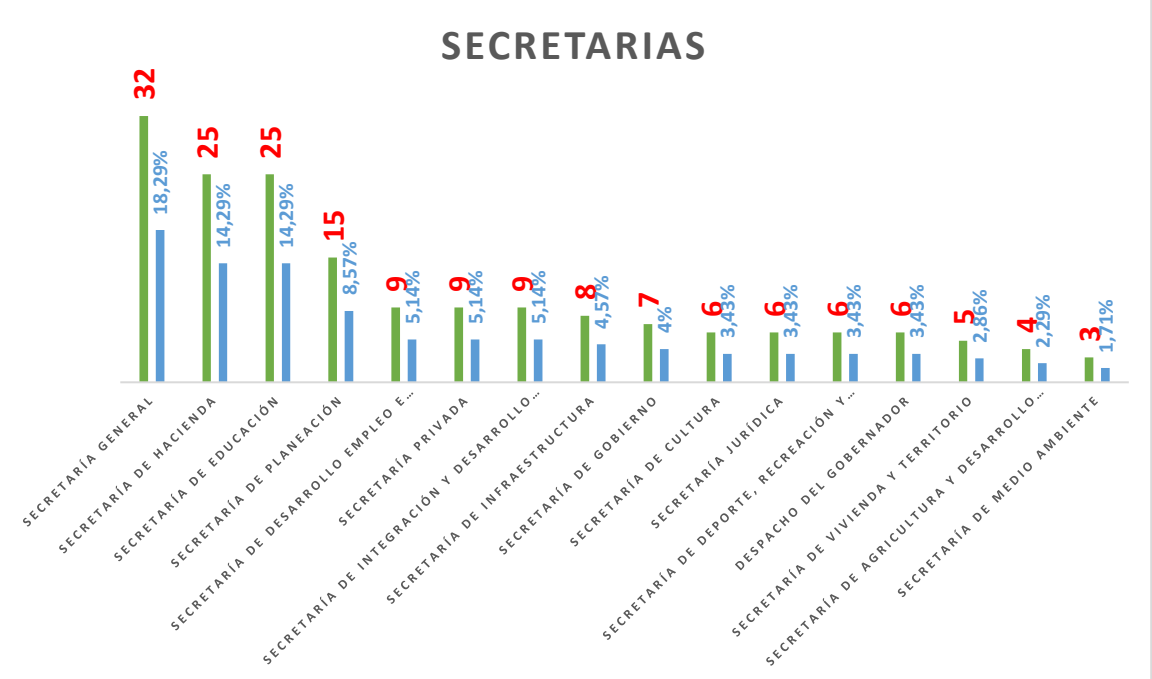
- Capacitar al personal en el uso de datos para generar análisis más útiles y oportunos.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO.

Frente a este abanico de posibilidades o temas de formación que propone los lineamientos del PNFC 2023-2030, se realizó un ejercicio riguroso de validación de los temas frente a los desarrollados en el PIC 2024 y frente a las metas propuestas PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2024-2027, este análisis nos permitió avanzar en el diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje de la Organización, llevado a cabo mediante la aplicación de una encuesta institucional para la identificación de necesidades de capacitación de manera general a los funcionarios de la Gobernación de Caldas, así mismo, las sugerencias recibidas por parte de los agentes receptores de procesos de capacitación durante la vigencia 2024 frente a posibles temáticas para ser abordadas en el PIC y de los resultados de las actividades adelantadas por el Grupo de Capacitación y Bienestar, así como el de Clima Organizacional frente a temáticas relacionadas con trabajo en equipo, clima y cultura, resolución de conflictos, comunicación asertiva entre otros.

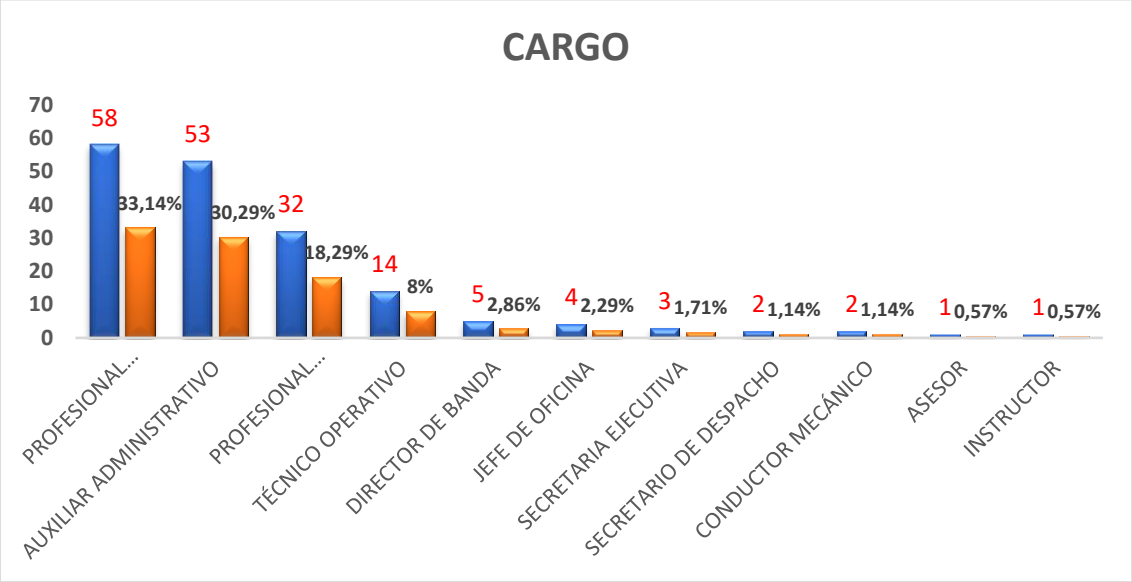
SECRETARIA A LA QUE PERTENECECE

El mayor número de funcionarios que diligencio la encuesta que corresponde a 32 corresponden a la secretaria general, seguido de la Secretaria de hacienda y Educación con 25 respuestas cada una.



CARGO ACTUAL

El mayor número de funcionarios que diligencio la encuesta que corresponde a 58 es de los Profesionales Universitarios, le sigue los auxiliares administrativos (53) y seguido de los profesionales especializados (32).



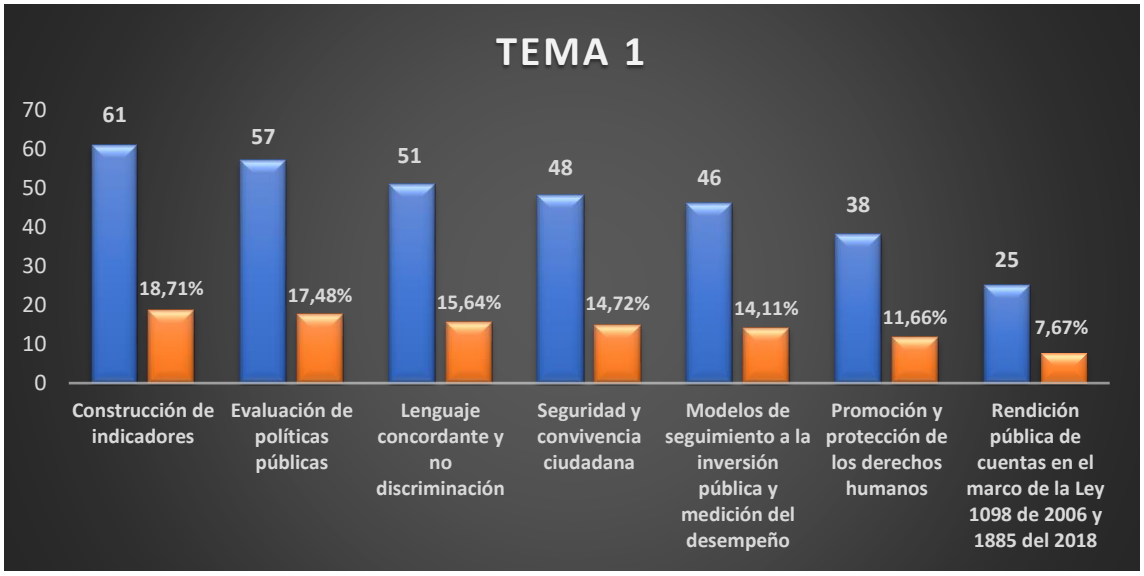
Se realizó priorización de temas para cada uno de los seis (6) ejes propuestos para el PIC en los lineamientos del PNFC 2023-2030, se reportaron las siguientes respuestas priorizando los temas:

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño

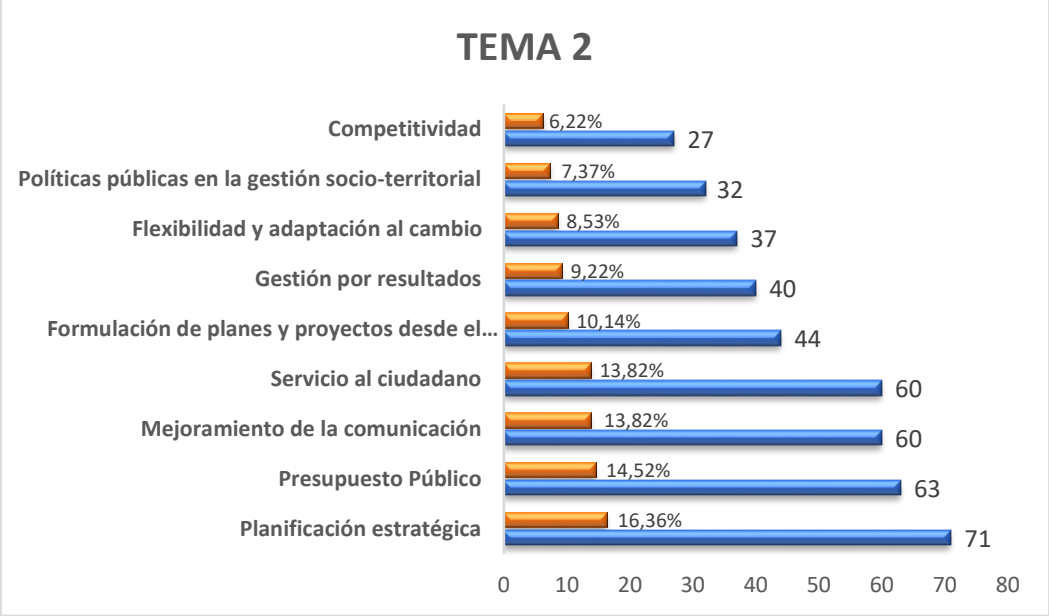


Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Generar en las y los servidores públicos la compresión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Planificación estratégica
- Presupuesto Público
- Mejoramiento de la comunicación
- Servicio al ciudadano

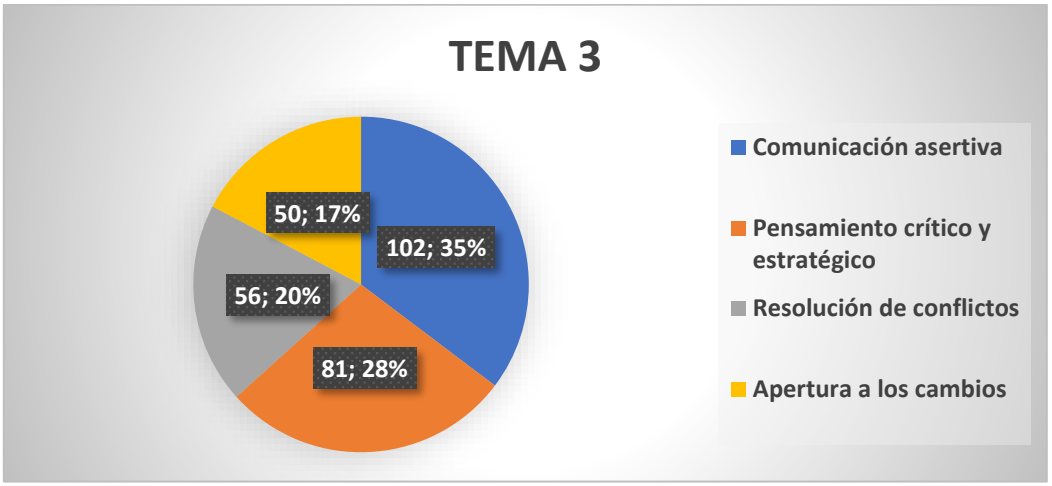


Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Resolución de conflictos
- Apertura a los cambios

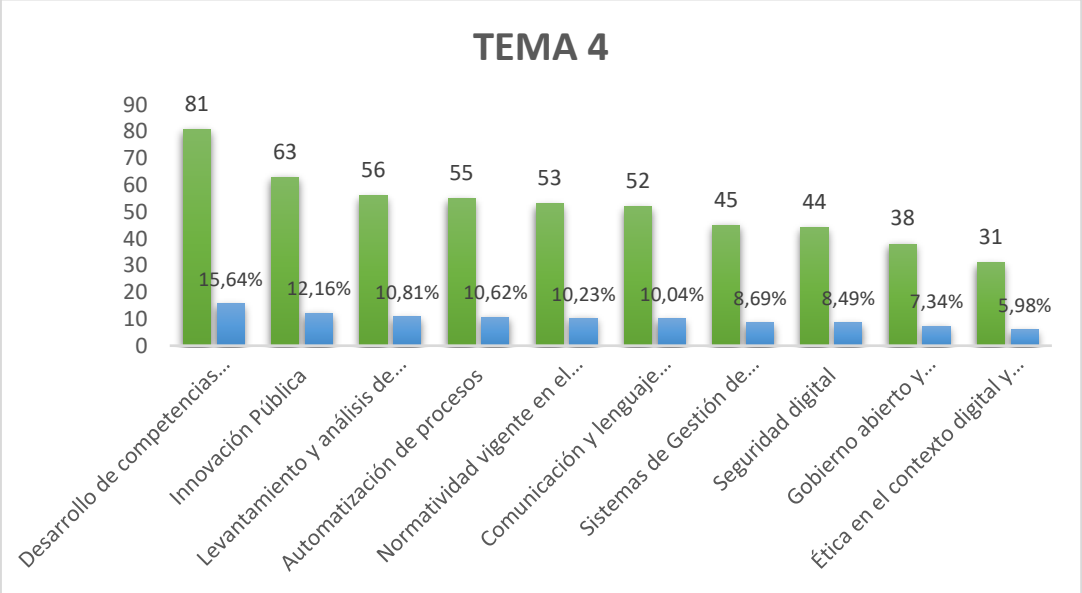


Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Desarrollo de competencias digitales
- Innovación Pública
- Levantamiento y análisis de la información para la toma de decisiones
- Automatización de procesos
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0

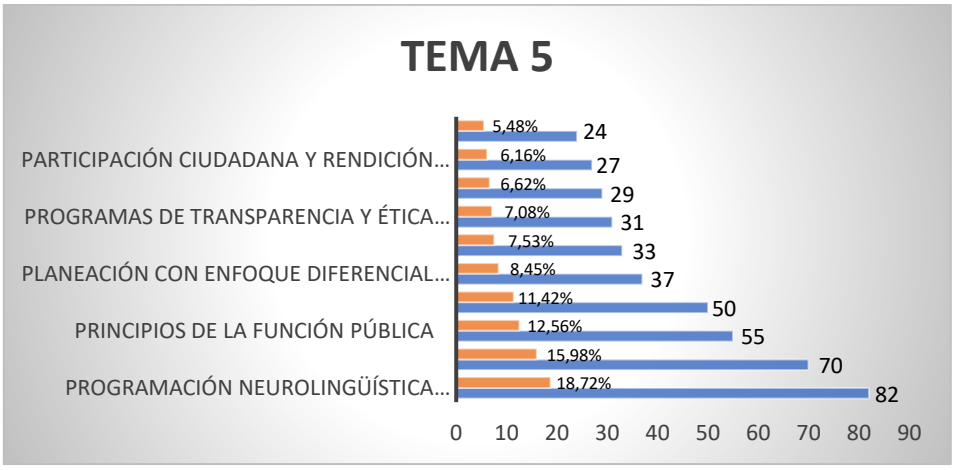


Eje 5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Público

"la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive". Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia y responsabilidad)
- Principios de la Función Pública
- Transparencia y acceso a la información
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental



Eje 6. Habilidades y Competencias

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Comunicación digital
- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Trabajo en equipo
- Gestión del Conocimiento y la innovación

Elaboró: Grupo de Capacitación y Bienestar – Teresita de Jesús Cárdenas V- Alejandro Vélez P.
Revisó: Jefe de Talento Humano- Claudia Patricia Echeverry Bedoya

Diagnostico necesidades de bienestar e incentivos

Informe de resultados de la encuesta de necesidades de bienestar e incentivos

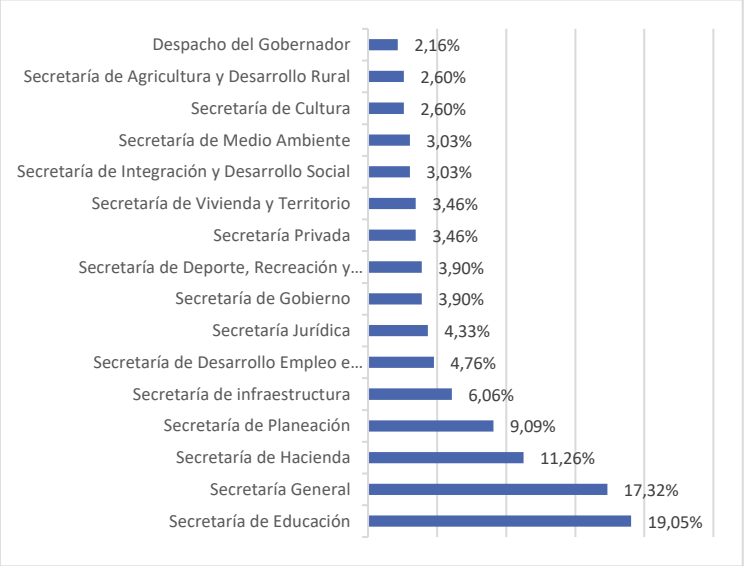
Como una herramienta principal para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, se realizó desde la Secretaria General convocatoria para el diligenciamiento de la ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS, mediante correo electrónico con fecha de diligenciamiento del 8 al 14 de enero del 2025, donde se invitó a su diligenciamiento con el fin de contar con información actualizada sobre las necesidades y preferencia de los funcionarios en los diferentes temas de bienestar, una vez cumplida la fecha definida se registraron 226 encuestas diligenciadas que corresponden al 61% del total de las respuestas proyectadas (número total de la planta de persona 375).

Es importante mencionar que el formato de la encuesta a diligenciar, fue revisado, ajustado y puesto a disposición de los funcionarios a través de la Unidad de Calidad en el aplicativo ALMERA.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos.

Secretaria a la que pertenece

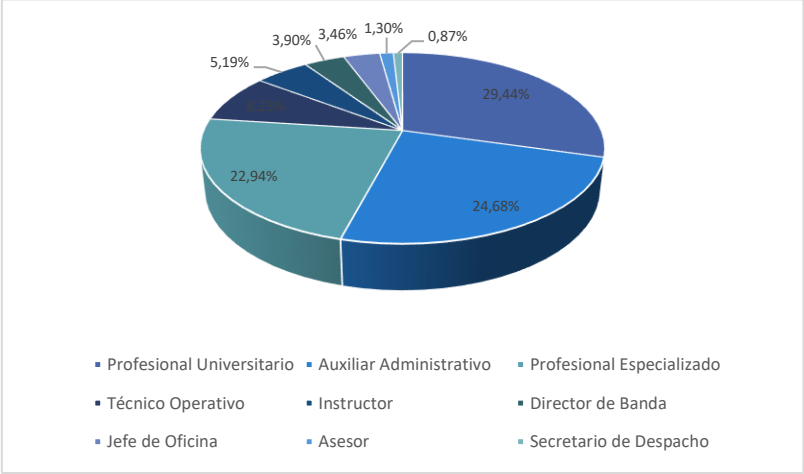
En este punto es importante hacer referencia a la conformación de la planta de personal, en lo referente al número de funcionarios en cada secretaria, este dato es de vital importancia en el momento de la planeación de las diferentes actividades, teniendo en cuenta que el nivel de participación de las secretarias está influenciado por el número de funcionarios que la conforman.



Nota: Información tomada de la planta de personal en el mes de noviembre del 2024

Aclarado lo anterior, se resalta que el mayor número de funcionarios que diligenciaron la encuesta DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS corresponde a las secretarias de Educación, luego General y Hacienda.

Cargo actual

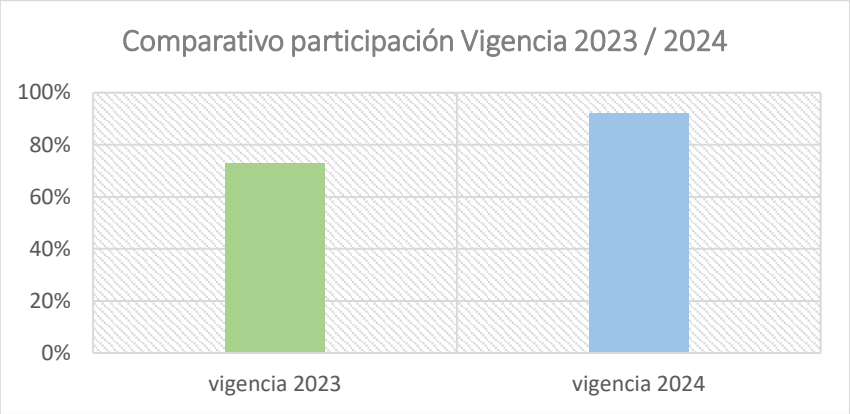


El mayor porcentaje de funcionarios que diligencio la encuesta (29,44%), corresponde a 68 Profesionales Universitarios, le sigue los auxiliares administrativos y profesionales especializados y con número de respuestas equivalentes a 24,68% y 22,94% respectivamente.

Participó en alguna de las actividades que se desarrollaron en el programa de bienestar

El 91,77% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta manifestaron que, si participaron en algunas de las actividades desarrolladas en el componente de bienestar en la vigencia 2024, lo cual representa un nivel de participación muy importante.

Se evidencia un significativo aumento en la participación de los funcionarios en las diferentes actividades de bienestar, pasando de un porcentaje del 72,61% en la vigencia 2023 al 91,77% en la vigencia 2024, como se visualiza a continuación.



Indique el motivo por el cual no participo

22 funcionarios manifestaron no haber participado en las actividades de bienestar, 10 debido a la carga laboral, igual número manifestó no asistir por otras causas.

Interes en actividades artisticas y culturales

Se relacionaron las principales actividades realizadas en este componente, con el fin de identificar el nivel de aceptación de los funcionarios para cada una, las respuestas nos permiten definir que la Celebración de cumpleaños a los funcionarios y Actividad artística y cultural de fin de año son las actividades de mayor interés de participar, respecto a la actividad de menor interés que aparece en el tabla que corresponde al Día del auxiliar administrativo, es necesario tener en cuenta que el número de respuestas positivas corresponde la número de funcionarios en la planta en este nivel.

Orden	Opción	Total	%
1	Celebración cumpleaños funcionarios	191	16,1
3	Actividad artística y cultural de fin de año	167	14,08
2	Celebración amor y amistad	146	12,31
5	Día de la mujer y el hombre	145	12,23
4	Valores navideños _ ambientación de navidad	126	10,62
8	Promoción de programas de vivienda	126	10,62
9	Bienestar espiritual	121	10,2
7	Capacitaciones en artes y oficios	90	7,59
6	Día del auxiliar administrativo	74	6,24

Interes en actividades deportivas y recreativas

Este componente se sosteniente respecto al año anterior con respeto al interés de los funcionarios en participar en las disciplinas ya desarrolladas, para la vigencia 2025 se resalta el interés en el servicio de gimnasio, seguido de yoga y torneo de bolos, dentro de las propuestas nuevas y atendiendo al interés de los funcionarios en actividades al aire libre, como la realizada en la reserva de la licorera, sobre sale el interés en Caminatas Ecológicas.

Interes en actividades de calidad de vida laboral

La celebración del día del servidor público representa una actividad con un alto interés de participar por parte de los funcionarios, siendo del 79,5%, el número de funcionarios interesados en el tema de desvinculación laboral asistida (57), el cual guarda relación con el número de funcionarios identificados en LA ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA que les falta 3 años y menos para cumplir la edad de pensión (41)

Interes en actividades orientadas al equilibrio entre la vida laboral y familiar

En esta pregunta identificamos una importante población interesada en las actividades a desarrollar relacionadas con el tema de familia, el mayor número de respuestas (211) manifiestan interés en la celebración del día de la familia. La celebración del día de la niñez (66) y el día de los niños (60) también son actividades de alto interés para los funcionarios. El número de funcionarios interesados en actividades de acompañamiento niños está muy relacionado con las poblaciones de funcionarios identificados con hijos en esta etapa.

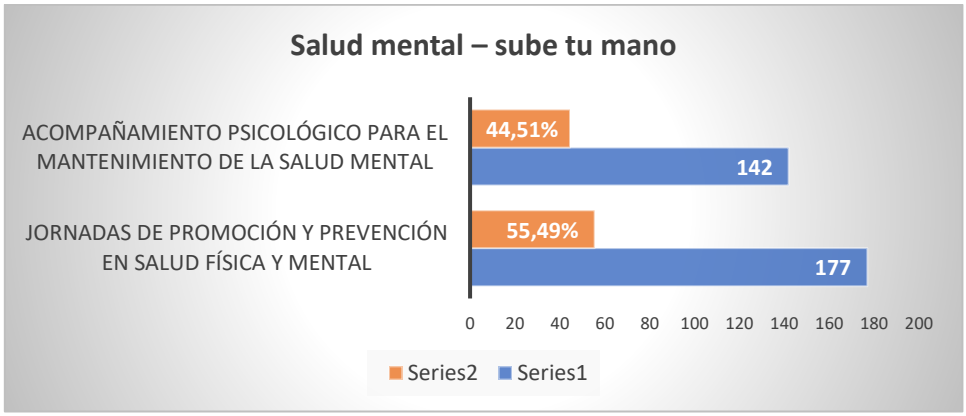
Orden	Opción	Total	%
5	Día de la familia	211	50,12
2	Integración día de los niños - octubre	66	15,68
1	Día de la niñez - abril	60	14,25
3	Actividades y acompañamiento a padres con hijos jóvenes (12 a 17 años) talleres – encuentro	46	10,93
4	Actividades y acompañamiento a padres con hijos entre 1 y 11 años	38	9,03

Interes en el programa de incentivos

Frente a las estrategias desarrolladas para motivar y resaltar la labor de los funcionarios se evidencia un orden de prioridad muy similar al año 2024, encontrado de mayor interés el Incentivo de cumpleaños con 199 respuestas, le sigue el horario flexible con 187 funcionarios que optaron por este incentivo y descanso compensado con 179 respuestas.
Se nota un aumento en el interés de los funcionarios, con respecto al año anterior, en los Incentivos de Programa educativo (2024: 85 respuestas y 2025:122) y el Incentivo de Logros académicos (2024: 83 respuestas y 2025:102).

Salud mental – sube tu mano

Se evidencia el interés de los funcionarios en el desarrollo de estrategias encaminadas en el fortalecimiento de la salud mental, observándose una alta motivación de participar en las actividades de este componente, el 55,49% de los funcionarios optaron por las jornadas de promoción y prevención y el 44,5 por acompañamiento en este tema.



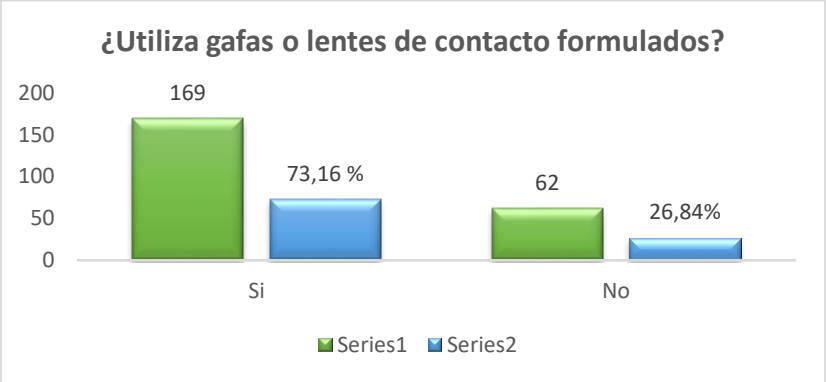
Promocion y prevencion

Se propusieron temas relacionados con prevención en salud física y mental, para contar con información que permita su priorización, encontrando que el mayor número de funcionarios (215) manifiestan interés en jornadas de salud visual y auditiva, el segundo orden de interés corresponde a Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo con 209 respuestas y la prevención de enfermedades cardiovasculares y prevención de cáncer de seno y próstata con 203 cada uno.

Orden	Opción	Si		No	
		#	%	#	%
1	Salud oral	199	86,15%	32	13,85%
2	Salud visual y auditiva	215	93,07%	16	6,93%
3	Salud sexual y reproductiva	141	61,04%	90	38,96%
4	Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras	203	87,88%	28	12,12%
5	Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo	209	90,48%	22	9,52%
6	Desordenes Musculo-esqueléticos	186	80,52%	45	19,48%
7	Prevención de sustancias sicoactivas	134	58,01%	97	41,99%
8	Prevención de cáncer (Seno y Próstata)	203	87,88%	28	12,12%

Bienestar visual

Con el fin de desarrollar estrategias que repercutan en el bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Caldas, se realizó sondeo de información para tener datos sobre el número de funcionarios para los cuales el uso de gafas o lentes de contacto son fundamentales para su buen desempeño en el ámbito laboral, se identificó que es una necesidad para el 73,16% de los funcionarios.



Codigo de integridad

La Gobernación de Caldas cuenta con el CÓDIGO DE INTEGRIDAD con los valores de: Respeto, Justicia, Diligencia, Honestidad, Compromiso y Responsabilidad. Se indago a los funcionarios como recomienda que se desarrollen las actividades de sensibilización de los valores del código de integridad, encontrando lo siguiente:

Orden	Opción	Total	%
3	En su puesto de trabajo	132	42,31
2	Capacitaciones Virtuales	83	26,6
1	Actividades Grupales virtuales	74	23,72
4	Otras	23	7,37

Elaboró: Grupo de Capacitación y Bienestar – Teresita de Jesus Cardenas V- Alejandro Vélez P.
Revisó: Jefe de Talento Humano- Claudia Patricia Echeverry Bedoya.

Diagnostico Encuesta sociodemográfica

Informe Encuesta Sociodemográfica funcionarios Gobernación de Caldas 2024

En el presente informe se presenta un informe de la caracterización de los funcionarios de la Gobernación de Caldas, con base en la información recolectada mediante una encuesta sociodemográfica. Esta encuesta tuvo como objetivo obtener datos actualizados sobre las características demográficas, laborales, familiares y sociales de los funcionarios, así como de su núcleo familiar, para facilitar el desarrollo de las actividades contempladas en el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano.

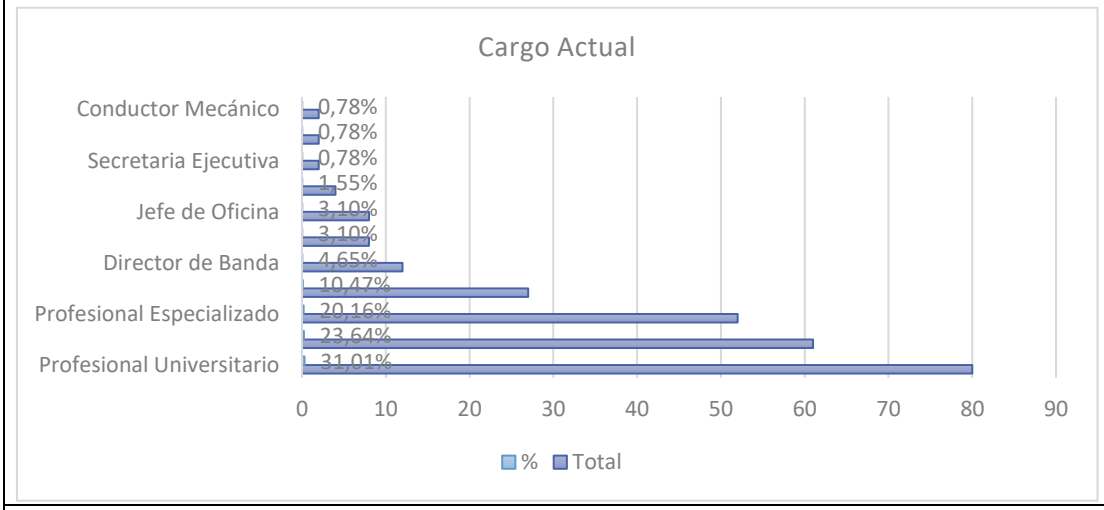
La encuesta fue aplicada a un total de 258 funcionarios, lo que representa aproximadamente el **68.43**% de la población total de 377 empleados de la Gobernación. Los resultados obtenidos permiten identificar aspectos clave en diversas áreas relacionadas con las condiciones laborales, sociales y familiares de los funcionarios. Las categorías abordadas en la encuesta incluyeron:

1. Identificación y Ubicación del funcionario:	Esta categoría recopila información básica como nombre, datos de contacto, dirección, cargo actual y la Secretaría a la que pertenece el funcionario, además del tipo de vinculación laboral. Esta información permite conocer la distribución del personal y sus dependencias.
2. Antigüedad y Aspectos Demográficos:	Incluye detalles sobre el tiempo de vinculación del funcionario con la entidad, su rango de edad, género, estado civil y pertenencia a comunidades étnicas o sociales. Estos datos son esenciales para entender la diversidad y características demográficas del personal.
3. Condición de Discapacidad:	Se enfoca en identificar si los funcionarios presentan alguna discapacidad diagnosticada y certificada, especificando el tipo. Esta información es clave para implementar medidas de inclusión laboral.
4. Responsabilidad Familiar:	Explora si los funcionarios son responsables del hogar, cuántas personas tienen a su cargo y si cuidan regularmente de familiares dependientes. También identifica la cantidad de hijos menores de 18 años y los recursos que destinan a su cuidado.
5. Nivel Académico y Educación Actual:	Detalla el nivel educativo alcanzado por los funcionarios y si están cursando estudios actualmente, incluyendo el programa, institución y semestre en curso. Esto ayuda a evaluar las competencias académicas y formativas del personal.
6. Información de la Vivienda:	Incluye el tipo de vivienda, estrato socioeconómico, ubicación geográfica y acceso a servicios públicos básicos. Este apartado permite comprender las condiciones de vida de los funcionarios
7. Medio de Transporte:	Identifica los medios de transporte utilizados por los funcionarios para llegar a su lugar de trabajo. Esta información es útil para planificar estrategias de movilidad sostenible.
8. Proximidad a la Pensión:	Aborda si los funcionarios están próximos a pensionarse, cuántos años les faltan y el estado actual de su proceso de pensión

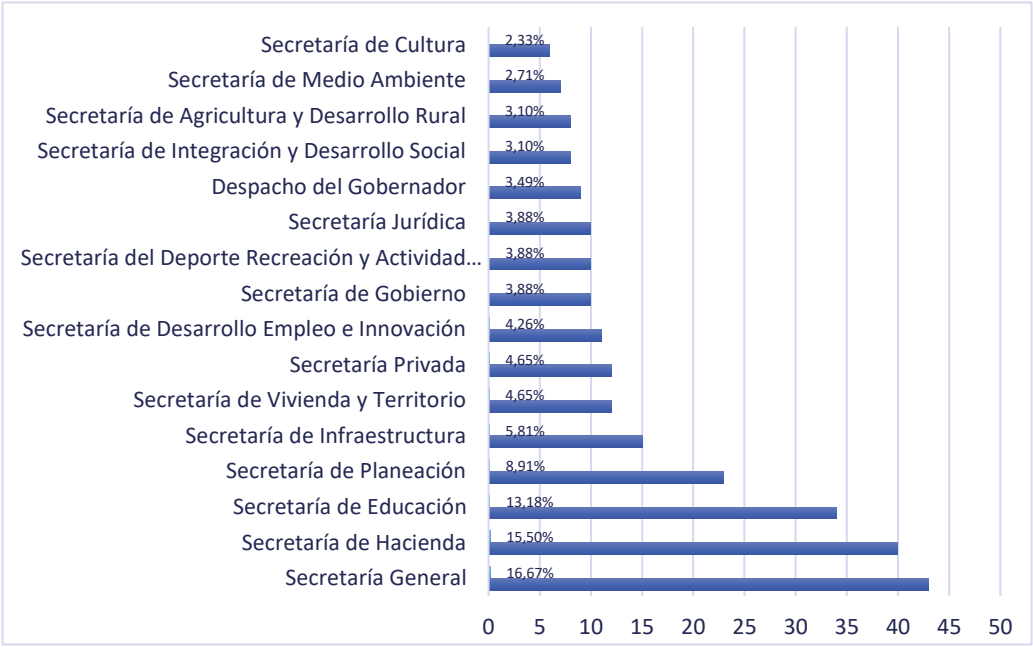
A continuación, se presenta la información detallada de cada una de las categorías abordadas en la encuesta:

1. Identificación y Ubicación del funcionario:

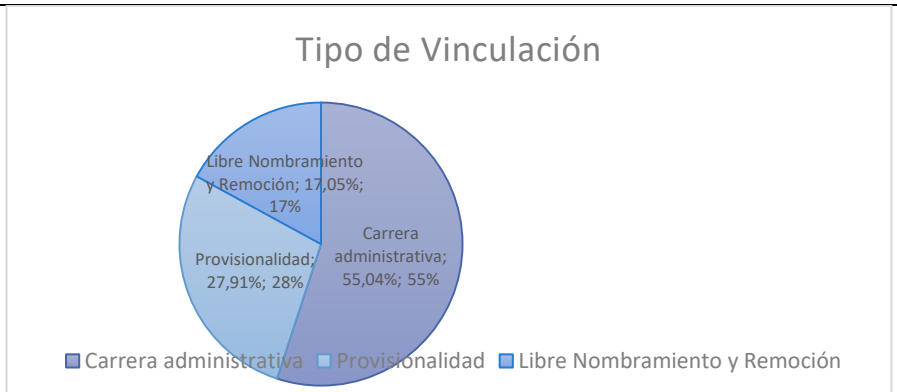
Cargo Actual



Secretaría a la que Pertenece



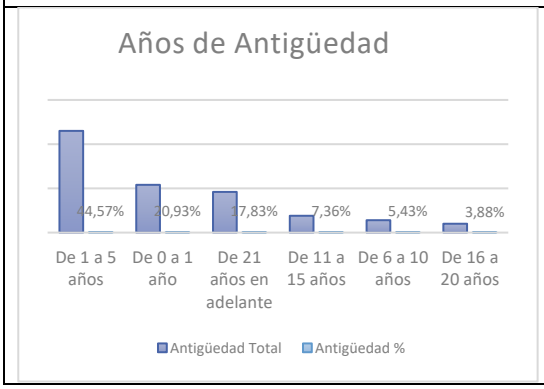
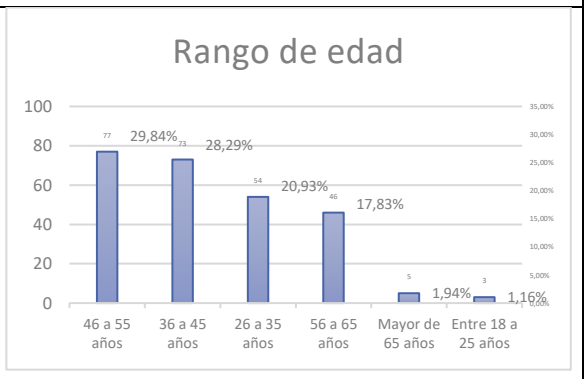
Tipo de vinculación:

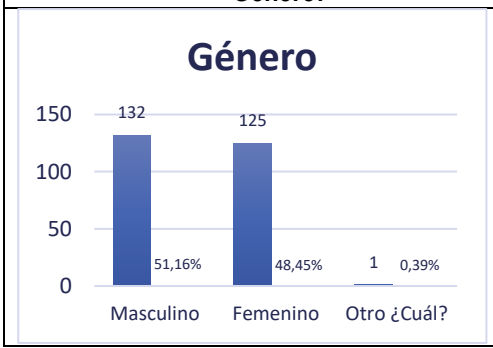
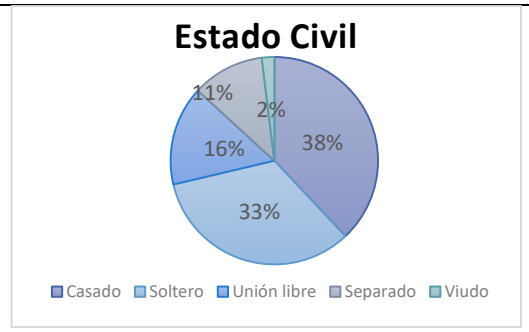


Análisis: Los resultados muestran que los cargos más comunes entre los funcionarios de la Gobernación de Caldas son Profesional Universitario (31,01%) y Auxiliar Administrativo (23,64%), seguidos por Profesional Especializado (20,16%) y Técnico Operativo (10,47%). Los roles directivos tienen una menor representación, como Jefe de Oficina y Secretario de Despacho. Las secretarías con mayor concentración de funcionarios son la Secretaría General (16,67%), la Secretaría de Hacienda (15,50%) y la Secretaría de Educación (13,18%). Áreas como Cultura (2,33%) y Medio Ambiente (2,71%) tienen menor participación. Esto refleja una estructura organizativa centrada en funciones administrativas y técnicas.

Así mismo, el 55,04% de los funcionarios está vinculado mediante Carrera Administrativa, lo que les proporciona estabilidad laboral. Un 27,91% se encuentra en Provisionalidad y un 17,05% en cargos de Libre Nombramiento y Remoción.

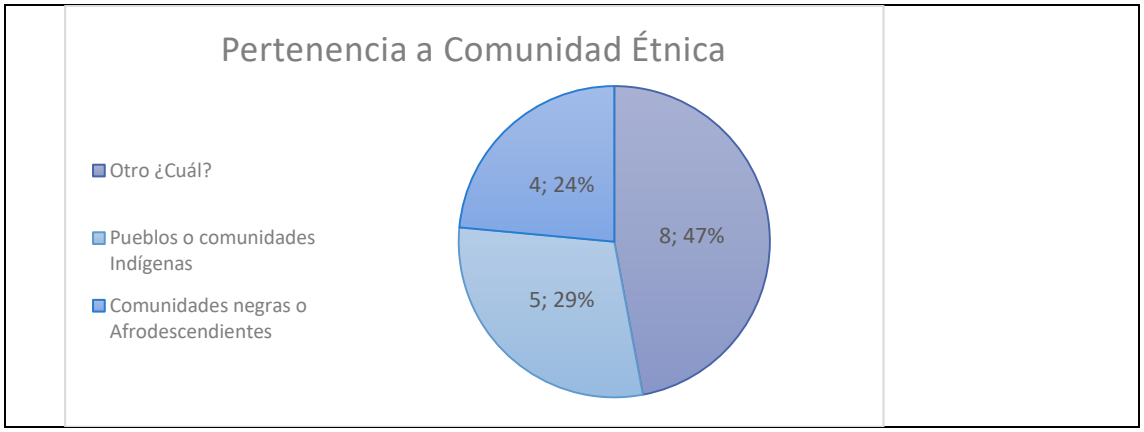
2. Antigüedad y Aspectos Demográficos:

Años de Antigüedad	Rango de Edad:
	

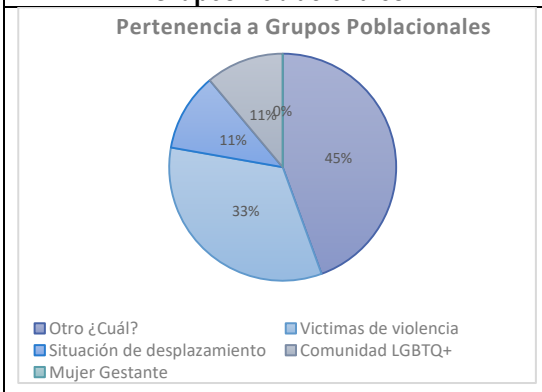
Género:	Estado Civil
	

Comunidad Étnica:

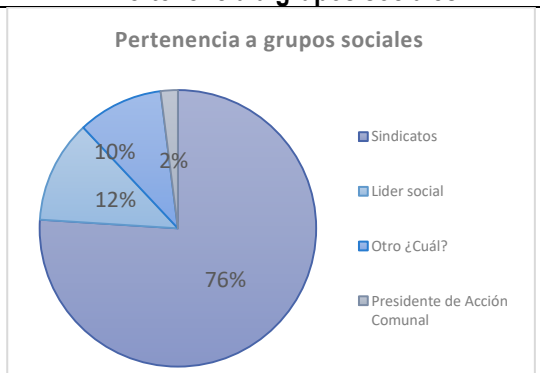
Pertenencia a Comunidad Étnica



Grupos Poblacionales



Pertenencia a grupos sociales



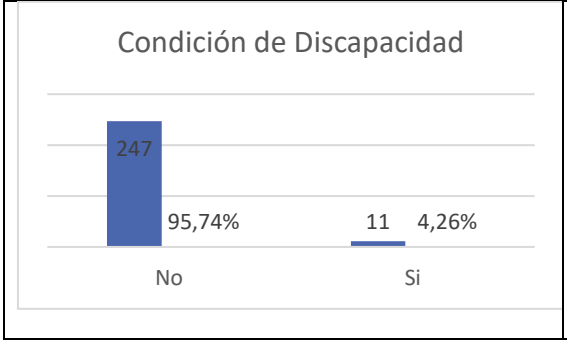
Análisis: En cuanto a la antigüedad laboral, la mayoría de los funcionarios tiene entre 1 y 5 años de servicio (44,57%), mientras que un 20,93% lleva entre 0 y 1 año. En términos de género, los hombres representan el 51,16% y las mujeres el 48,45%. La edad predominante en los participantes es de 46 a 55 años (29,84%) y de 36 a 45 años (28,29%), lo que sugiere un rango de edad laboralmente maduro y con experiencia.

Respecto al estado civil, el 37,98% está casado, mientras que un 33,33% es soltero, lo que refleja una diversidad en los vínculos personales. En cuanto a la pertenencia étnica, el 29,41% de los funcionarios se identifican como indígenas y el 23,53% como afrodescendientes, mientras que un 47,06% se declara en otra categoría. Además, el 76% está vinculado a sindicatos, lo que refleja un alto nivel de organización social.

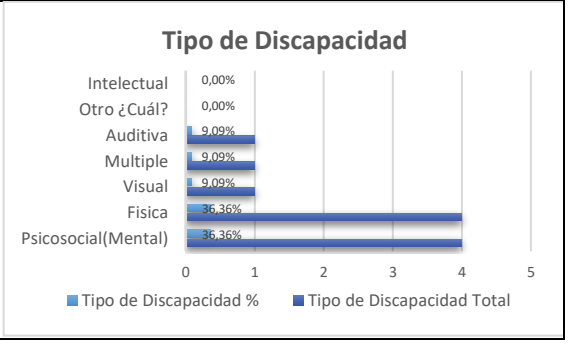
En términos de grupos poblacionales, un 33,33% de los participantes se consideran víctimas de violencia, mientras que otros se identifican con situaciones de desplazamiento y la comunidad LGBTQ+. Sin embargo, no se registran mujeres gestantes entre los participantes.

3. Condición de Discapacidad:

Condición de Discapacidad



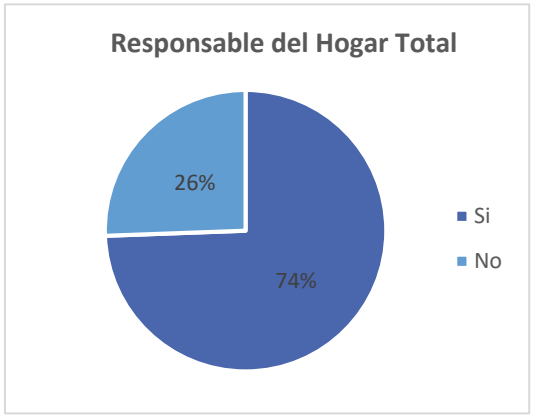
Tipo de Discapacidad:

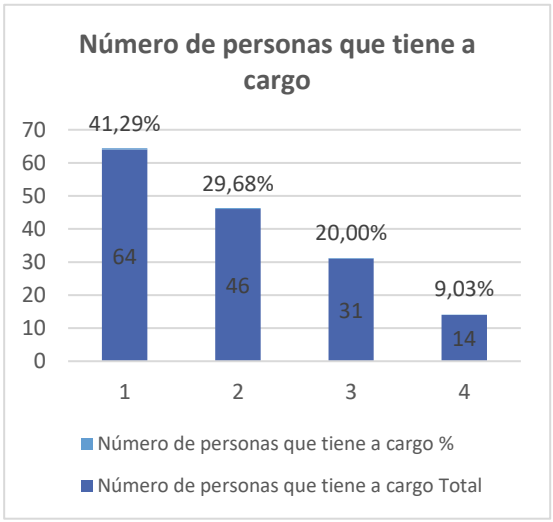


Análisis: La mayoría de los participantes (95,74%) no presenta ninguna discapacidad, mientras que un 4,26% tiene alguna condición de discapacidad. De este grupo, las discapacidades más comunes son psicosociales (mentales) y físicas, con un 36,36% cada una. También se presentan discapacidades visual, auditiva y múltiple, pero en menor proporción (9,09% cada una). No se reportan discapacidades intelectuales ni otros tipos de discapacidad. Esto indica que, aunque la mayoría de los funcionarios no enfrenta limitaciones en cuanto a la discapacidad, un pequeño porcentaje sí enfrenta desafíos específicos que podrían requerir adaptaciones o apoyos en su entorno laboral.

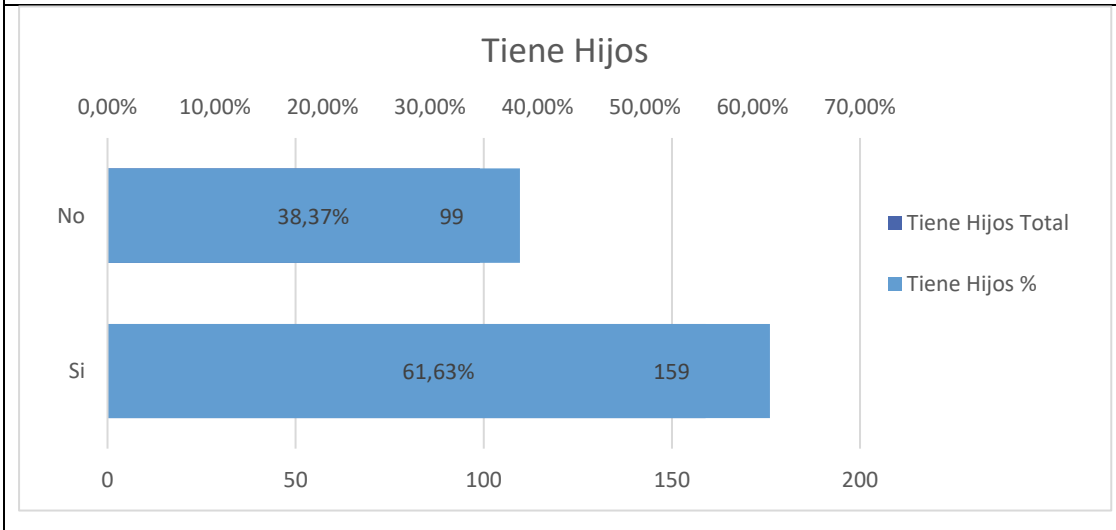
4. Responsabilidad Familiar:

Responsable del Hogar	Número de Personas que tiene a Cargo

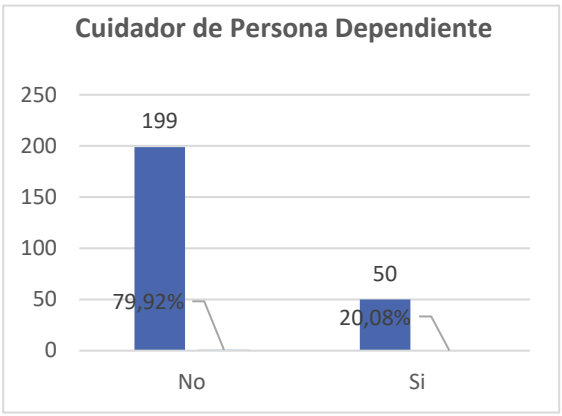
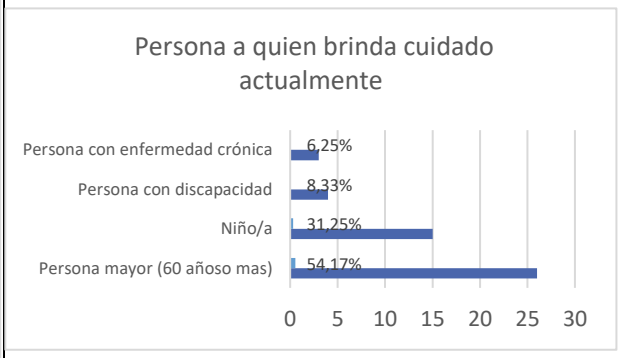


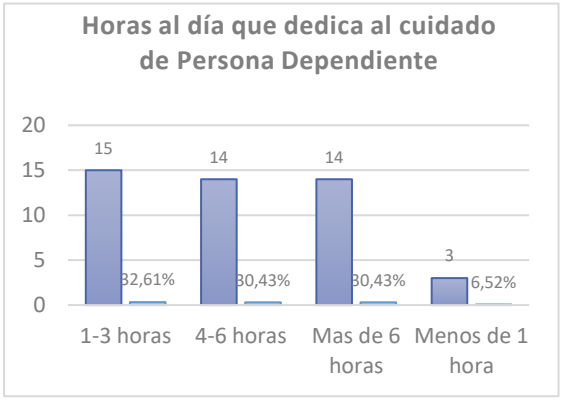
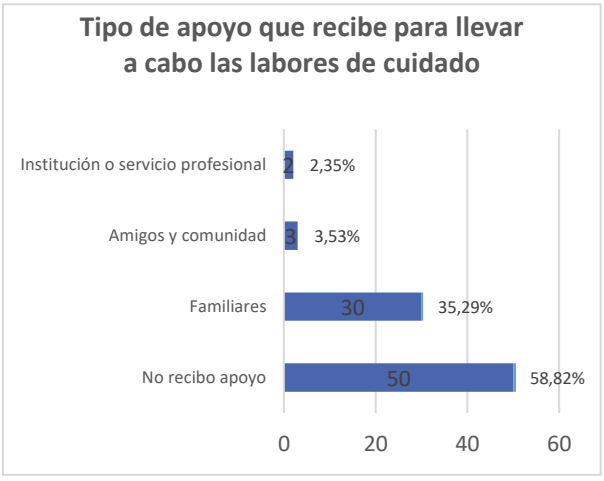


Tiene Hijos:

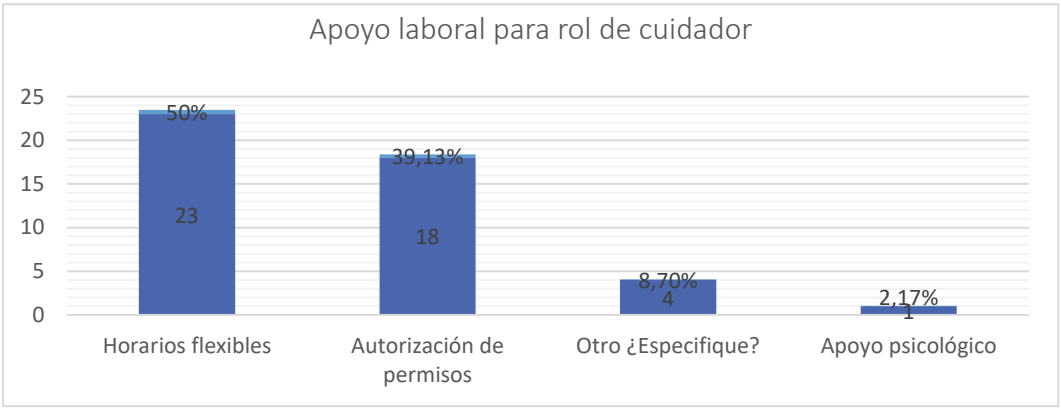


Análisis: Un 74,42% de los participantes asume la responsabilidad del hogar, lo que indica una gran parte de los funcionarios con roles familiares importantes. En cuanto al número de personas a cargo, la mayoría tiene entre 1 y 2 personas a su cuidado, representando un 41,29% y 29,68% respectivamente. Además, un 61,63% de los participantes tiene hijos, con la mayoría de los documentos de los hijos siendo Tarjetas de Identidad y Cédulas de Ciudadanía. En general, los datos reflejan que la mayoría de los funcionarios tienen una responsabilidad significativa en el hogar, con hijos siendo una parte importante de este panorama.

Cuidador de Persona Dependiente:	Persona a quien brinda cuidado actualmente
	

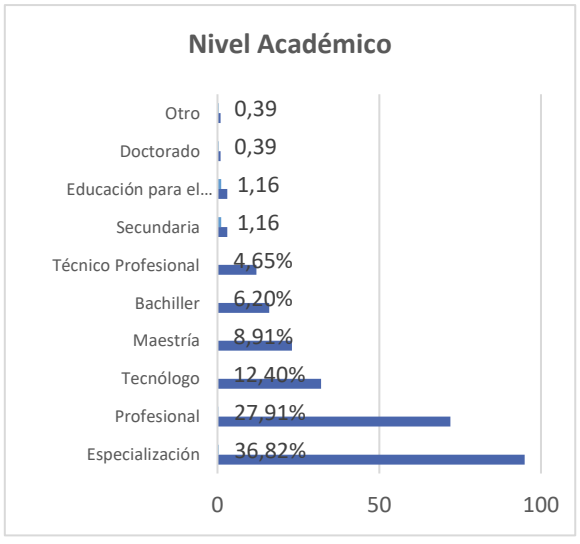
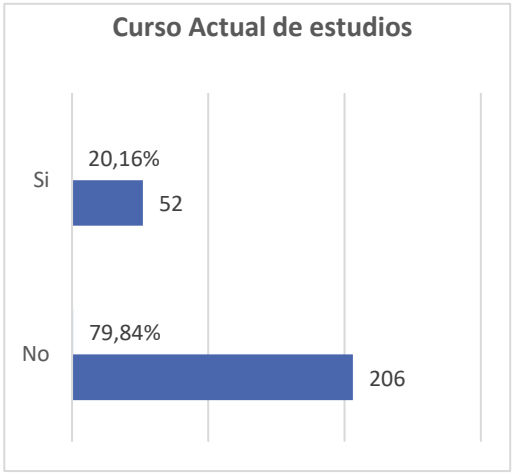
Horas al día que dedica al cuidado de Persona Dependiente	Tipo de apoyo que recibe para llevar a cabo las labores de cuidado:
	

Apoyo laboral para rol de cuidador

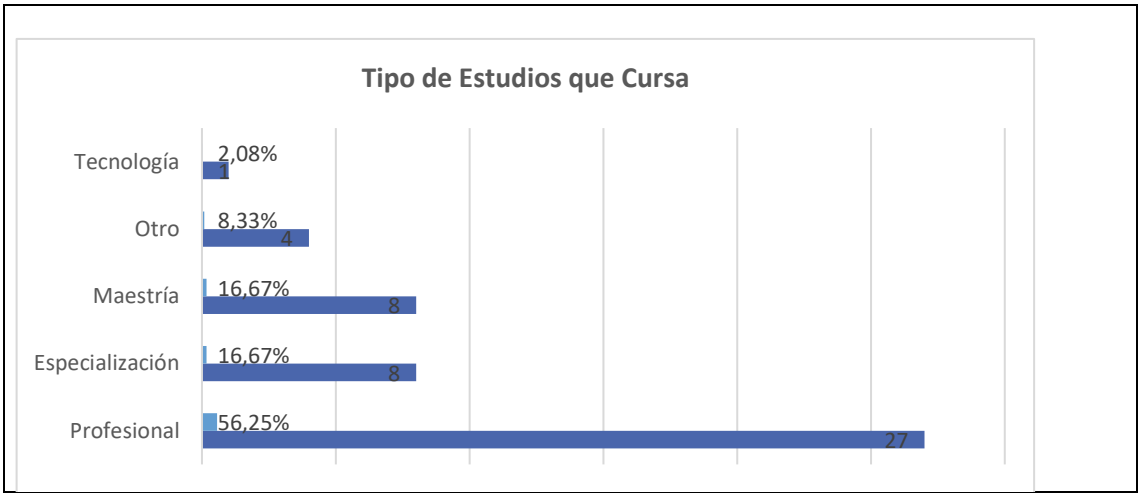


Análisis: El 20,08% de los participantes se identifica como cuidadores de una persona dependiente, destacándose principalmente el cuidado a personas mayores (54,17%) y niños (31,25%). En cuanto al tiempo dedicado al cuidado, un 63,04% de los cuidadores invierte entre 1 y 6 horas diarias, mientras que un 6,52% dedica menos de una hora. Un aspecto relevante es que más de la mitad de los cuidadores (58,82%) no reciben apoyo externo, aunque un 35,29% recibe ayuda de familiares. En relación con el apoyo laboral, el 50% de los cuidadores muestran preferencias por horarios flexibles, lo que puede facilitar su rol, seguido de permisos especiales.

5. Nivel Académico y Educación Actual

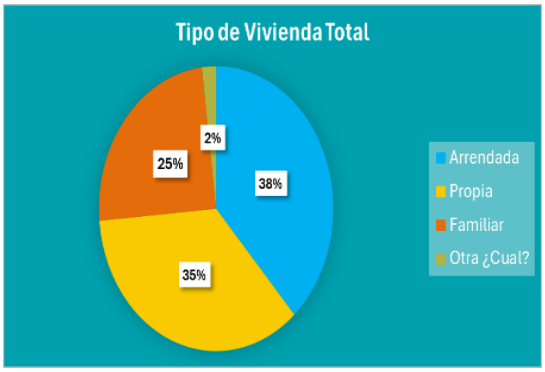
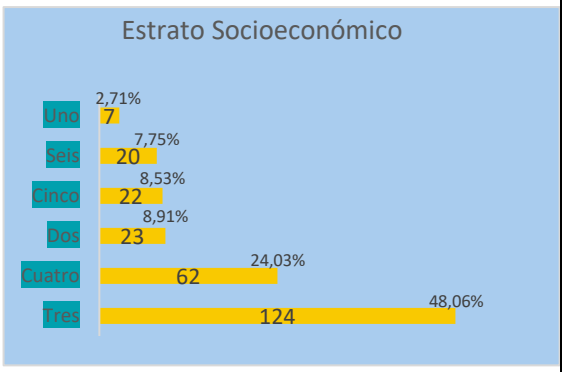
Nivel Académico	Curso Actual de estudios
	

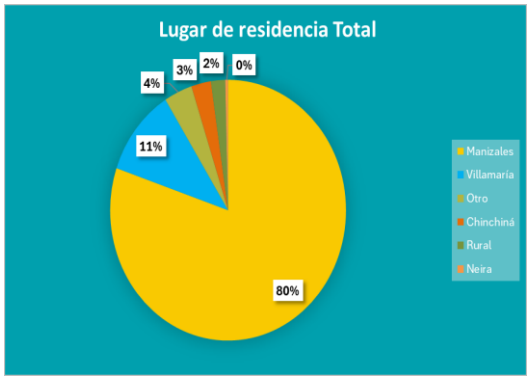
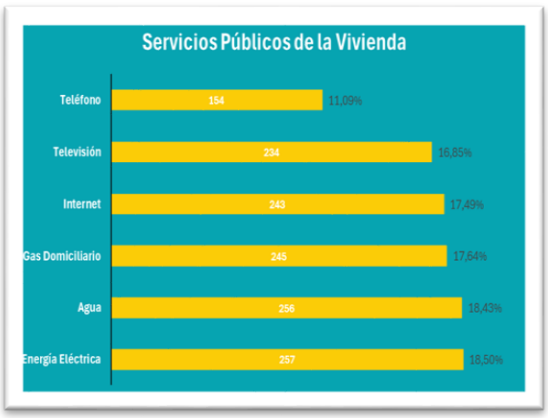
Tipo de Estudios que Cursa:



Análisis: La mayoría de los participantes tiene un nivel académico superior, destacando aquellos con especialización (36,82%) y formación profesional (27,91%). Un porcentaje considerable también cuenta con estudios de tecnólogo (12,40%) y maestría (8,91%). En cuanto a la educación actual, un 79,84% no está cursando estudios adicionales, mientras que un 20,16% lo está haciendo, siendo los cursos más comunes los de nivel profesional (56,25%) y especialización (16,67%). Esto refleja una tendencia hacia la mejora continua de la formación académica entre una porción significativa de los funcionarios.

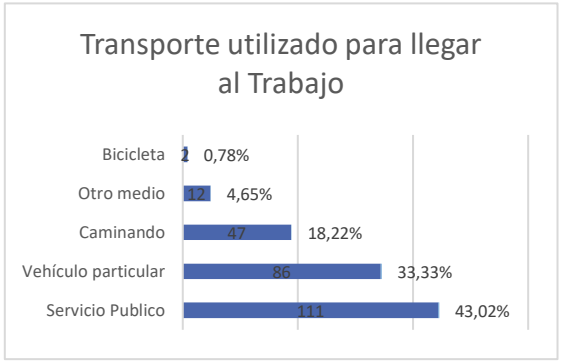
6. Información de la Vivienda

Tipo de vivienda	Estrato Socioeconómico:
	

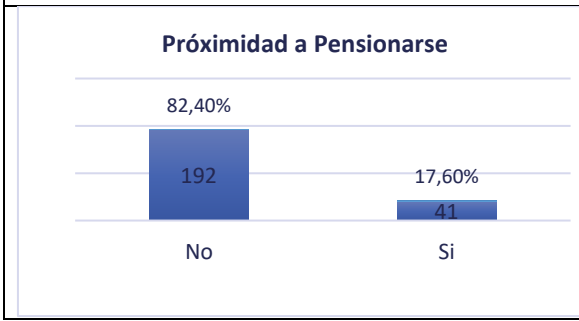
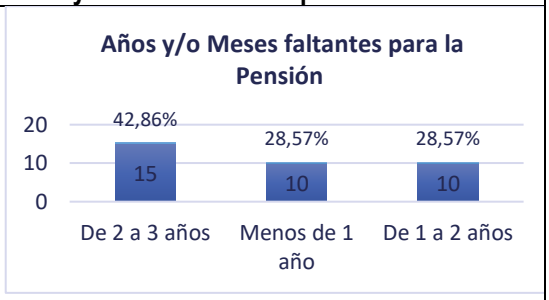
Lugar de residencia:	Servicios Públicos de la Vivienda
	

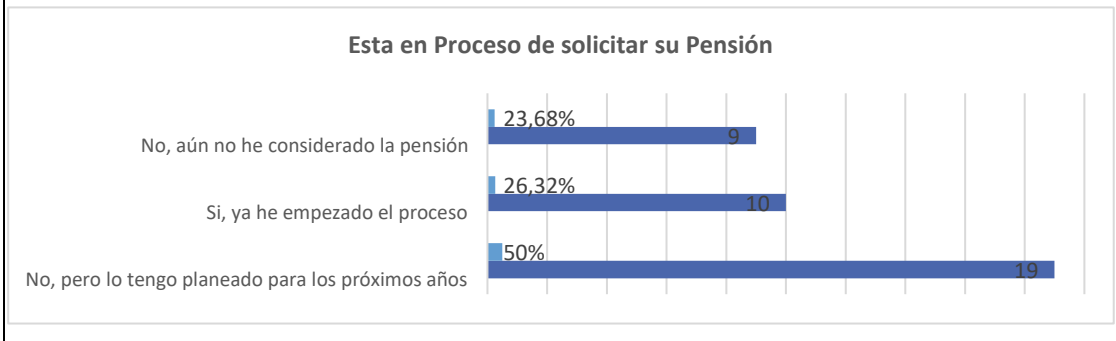
Análisis: La mayoría de los participantes reside en vivienda arrendada (38,37%) o propia (35,27%), mientras que un 24,42% vive en viviendas familiares. En cuanto al estrato socioeconómico, el 48,06% pertenece al estrato 3, seguido por el estrato 4 (24,03%), reflejando una concentración en niveles medios. Manizales es la ciudad principal de residencia con un 80,23% de los participantes, mientras que un 10,85% vive en Villamaría y el resto en otras localidades o zonas rurales.
En términos de servicios públicos, la cobertura es alta en energía eléctrica (257 participantes), agua (256) y gas domiciliario (245), así como en servicios de telecomunicaciones como internet (243) y televisión (234). Sin embargo, el acceso a servicios de telefonía fija es menos común, presente solo en 154 viviendas. Estos datos evidencian una infraestructura urbana consolidada en la mayoría de las residencias.

7. Medio de Transporte

Transporte utilizado para llegar al Trabajo:	
	Análisis: La mayoría de los participantes utiliza transporte público para llegar al trabajo (43,02%), seguido por aquellos que se desplazan en vehículo particular (33,33%). Un 18,22% opta por caminar, lo que puede reflejar proximidad entre sus hogares y el lugar de trabajo. Medios alternativos como bicicletas o métodos no especificados son utilizados por una minoría, representando apenas el 5,43% en conjunto. Estos datos indican una dependencia significativa del transporte público, aunque una parte considerable cuenta con transporte propio o recurre a opciones sostenibles como caminar.

8. Proximidad a la Pensión

Proximidad a la Pensión	Años y/o Meses faltantes para la Pensión:
	

Proceso de solicitud la Pensión:


Análisis: La mayoría de los participantes (82,40%) no está próxima a pensionarse, mientras que un 17,60% sí lo está. De este grupo, el 42,86% se encuentra a 2 o 3 años de la pensión, y un 57,14% está a menos de 2 años, incluyendo el 28,57% que podría pensionarse en menos de un año.
En cuanto al proceso de solicitud, la mitad de los participantes que están próximos a pensionarse planea iniciarlo en los próximos años, mientras que el 26,32% ya lo ha comenzado. Un 23,68% aún no ha considerado gestionar su pensión. Estos datos reflejan un nivel moderado de planificación para el retiro entre los funcionarios próximos a pensionarse.

Conclusión:

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta sociodemográfica aplicada a los funcionarios de la Gobernación de Caldas, se identificaron aspectos clave relacionados con su perfil académico, responsabilidades familiares, condiciones laborales, proximidad a la pensión y necesidades de bienestar. Esta información permitió proponer una serie de actividades estratégicas que responden a las principales demandas y características de los funcionarios, con el objetivo de fortalecer su desarrollo profesional, mejorar su calidad de vida y fomentar un ambiente laboral más equilibrado y productivo. A continuación, se presentan las propuestas para el plan institucional, junto con su justificación basada en los hallazgos del análisis:

Programas de Formación y Desarrollo Profesional

- El 20,16% de los funcionarios está cursando estudios, principalmente en niveles profesionales y de especialización. Esto refleja interés en el crecimiento académico, lo que justifica ofrecer capacitaciones, diplomados y programas de actualización que fortalezcan las competencias laborales.

Talleres de Planeación para la Pensión

- Con el 17,60% de los funcionarios próximos a pensionarse y un 50% planeando iniciar el proceso en los próximos años, es necesario incluir talleres sobre planeación financiera, bienestar emocional y orientación para una transición efectiva hacia la etapa de jubilación.

Estrategias para la Conciliación Trabajo-Familia

- El 74,42% de los funcionarios es responsable del hogar, y el 20,08% cuida de personas dependientes, dedicando entre 4 y más de 6 horas diarias a estas labores. Actividades como talleres de gestión del tiempo y apoyo para cuidadores podrían ayudarles a equilibrar sus responsabilidades personales y laborales.

Programas de Bienestar Físico y Mental

- Con la mayoría de los funcionarios en edades entre 36 y 55 años (58,13%) y un número significativo de cuidadores que no recibe apoyo (58,82%), se recomienda implementar actividades de manejo del estrés, pausas activas, y acceso a servicios de orientación psicológica. Esto contribuirá al bienestar integral de los funcionarios.

Políticas de Flexibilidad Laboral

- El 50% de los cuidadores valora los horarios flexibles como una medida de apoyo. Establecer estrategias formales de flexibilidad laboral puede facilitar la conciliación entre sus responsabilidades personales y profesionales, mejorando su desempeño y calidad de vida.

Subsidios y Facilidades de Transporte

- El 43,02% utiliza transporte público y el 18,22% camina al trabajo. Proveer subsidios al transporte público o implementar rutas institucionales podría optimizar el tiempo de desplazamiento y mejorar las condiciones de acceso.

Actividades Recreativas y Culturales

- Con un personal mayoritariamente capacitado en niveles académicos altos (64,73% entre profesional y especialización), promover actividades recreativas y culturales fomentará el sentido de pertenencia y fortalecerá la cohesión organizacional, mejorando el clima laboral.

Elaboro: Grupo de Capacitación y Bienestar

Diagnóstico de Clima, Cultura Organizacional y Adaptación al Cambio.

Escala de valoración

INTERVALO	ESCALA DE VALORACIÓN

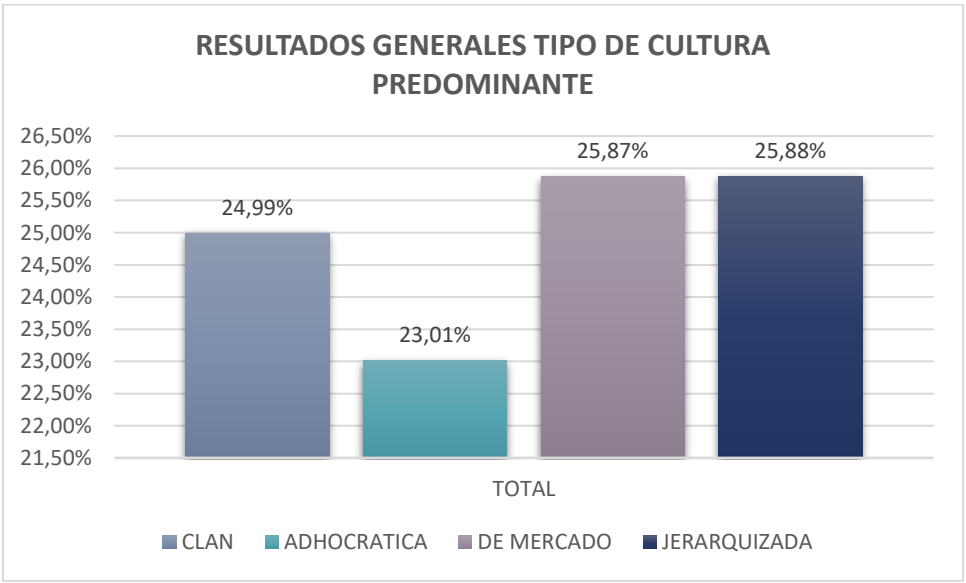
91-100	Muy Alto
71-90	Alto
56-70	Medio
0-55	Bajo

Resultado de la Medición del Clima Organizacional Gobernación de Caldas. 2024

Secretaría	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	DISPONIBILIDAD DE RECURSOS Y CONDICIONES DE TRABAJO	ESTILO DE DIRECCIÓN	MEDIO AMBIENTE FÍSICO	SATISFACCIÓN PERSONAL Y MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO	ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO	CAPACIDAD PROFESIONAL
RESULTADOS GENERALES	77.86%	82.66%	76.26%	82.99%	73.78%	85.56%	84.78%	81.33%	89.46%
DESPACHO DEL GOBERNADOR	92.36%	97.92%	70.83%	93.33%	93.33%	94.79%	92.36%	90.63%	98.33%
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	77.08%	84.38%	75.00%	75.63%	73.96%	87.50%	87.50%	75.78%	90.63%
SECRETARÍA DE CULTURA	83.33%	85.00%	87.50%	96.00%	78.33%	88.75%	97.50%	82.50%	98.00%
SECRETARÍA DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA	69.79%	81.25%	62.50%	83.75%	68.75%	85.94%	81.25%	65.63%	96.25%
SECRETARÍA DE DESARROLLO, EMPLEO E INNOVACIÓN	79.41%	82.72%	80.15%	79.71%	76.47%	87.13%	84.80%	83.09%	88.82%
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	72.81%	82.50%	80.31%	82.63%	64.38%	83.75%	83.85%	80.47%	89.00%
SECRETARÍA DE GOBIERNO	74.07%	69.44%	63.89%	72.22%	62.96%	80.56%	82.87%	70.83%	93.33%
SECRETARÍA DE HACIENDA	79.42%	81.82%	76.89%	82.58%	73.23%	84.47%	83.46%	81.63%	88.18%
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	79.41%	80.15%	69.12%	77.35%	76.96%	85.29%	83.82%	81.25%	86.18%
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL	83.33%	86.61%	67.86%	87.86%	86.90%	92.86%	91.67%	82.14%	93.57%
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	76.50%	83.25%	75.50%	82.20%	80.00%	82.00%	84.00%	82.50%	87.40%
SECRETARÍA DE VIVIENDA Y TERRITORIO	78.03%	80.11%	72.73%	90.91%	72.73%	92.05%	87.12%	82.95%	90.45%
SECRETARÍA GENERAL	77.31%	85.42%	76.85%	83.70%	76.54%	86.57%	83.18%	83.18%	89.26%
SECRETARÍA JURÍDICA	77.43%	80.21%	81.25%	92.50%	79.86%	85.42%	80.90%	82.81%	87.08%
SECRETARÍA PRIVADA	86.36%	88.64%	84.09%	90.91%	78.79%	90.34%	90.15%	90.34%	91.36%
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE	74.40%	76.79%	73.21%	66.43%	61.90%	75.89%	80.95%	73.21%	87.14%

Fuente: Elaboración propia Jefatura de Talento Humano. - Gestión Organizacional

Fuente: Elaboración propia Jefatura de Talento Humano. - Gestión Organizacional



Fuente: Elaboración propia Jefatura de Talento Humano. - Gestión Organizacional

Análisis de la Cultura Organizacional

Cultura predominante:

La **Cultura Jerarquizada (25,88%)** es la predominante en esta entidad, reflejando un enfoque en la estabilidad, el cumplimiento de normas y la estructura. Esto es característico de organizaciones que priorizan el control y los procesos definidos para garantizar la eficiencia en la administración pública.

Segunda dimensión:

La **Cultura de Mercado (25,87%)** ocupa un lugar destacado, mostrando un interés en los resultados, la productividad y la orientación hacia objetivos concretos. Esto sugiere que la entidad busca combinar estabilidad con el logro de metas estratégicas.

Culturas Menos Representantes:

1. **Cultura de Clan (24,99%)**: Indica un enfoque más moderado en la colaboración y el sentido de pertenencia entre los funcionarios.
2. **Cultura Adhocrática (23,01%)**: Tiene la menor representación, evidenciando un bajo énfasis en la innovación y adaptabilidad.

Conclusión:

De con formidad con la medición podemos observar que los servidores consideran que en la Gobernación se combinan elementos de control y resultados, se podría fortalecer aspectos como la innovación y colaboración que permitan a la entidad adaptarse mejor a los desafíos actuales de la gestión pública.

Medición de la Aceptación y Adaptación al Cambio 2024

SECRETARÍA	ACEPTACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO
RESULTADOS GENERALES	90.05%
DESPACHO DEL GOBERNADOR	98.15%
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	90.28%
SECRETARÍA DE CULTURA	98.89%
SECRETARÍA DE DEPORTE, RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA	94.44%
SECRETARÍA DE DESARROLLO, EMPLEO E INNOVACIÓN	87.91%
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	90.07%
SECRETARÍA DE GOBIERNO	90.43%
SECRETARÍA DE HACIENDA	88.22%
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	87.91%
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL	94.84%

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	90.33%
SECRETARÍA DE VIVIENDA Y TERRITORIO	89.90%
SECRETARÍA GENERAL	88.79%
SECRETARÍA JURÍDICA	91.20%
SECRETARÍA PRIVADA	91.67%
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE	87.30%

Fuente: Elaboración propia Jefatura de Talento Humano. - Gestión Organizacional

Resultados Generales Medición del Clima Organizacional Gobernación de Caldas. 2024, comparativo 2018, 2020, 2022 y 2024

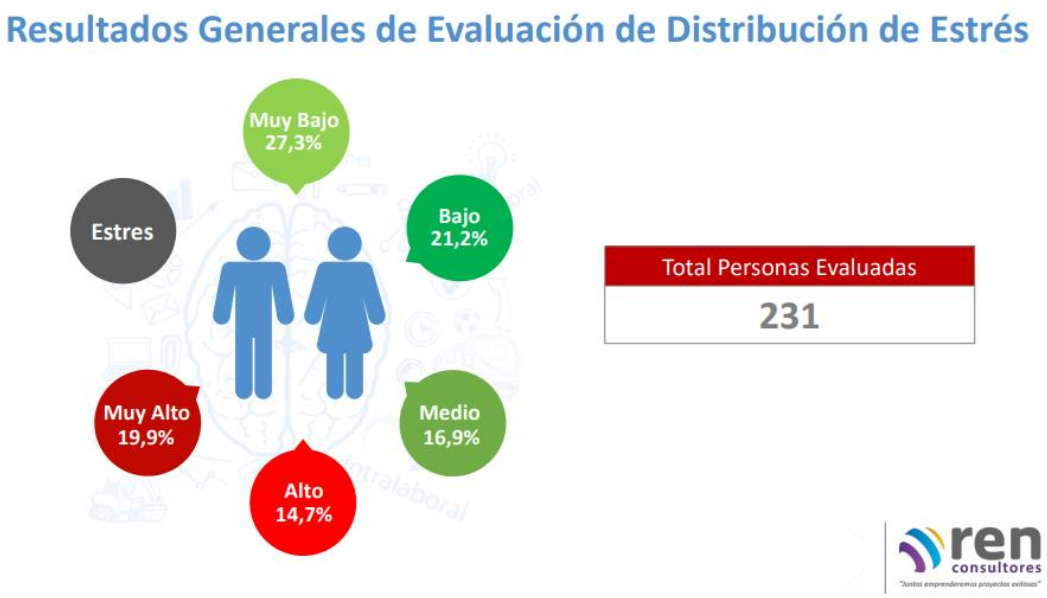
Resultados Generales Por Variables Clima Organizacional				
Variables	**Porcentaje 2018**	**Porcentaje 2020**	**Porcentaje 2022**	**Porcentaje 2024**
Administración del talento humano	76,78%	80.99%	78.42%	77.86%
Comunicación e Integración	79,88%	84.15%	80.49%	82.66%
Disponibilidad de recursos y condiciones de trabajo	79,29%	80.26%	73.27%	76.26%
Estilo y dirección	81,85%	87.7%	87.12%	82.99%
Medio ambiente físico	71,15%	81.75%	70.58%	73.78%
Satisfacción personal y motivación	85,57%	90.06%	86.77%	85.56%
Orientación organizacional	85,57%	88.56%	86.91%	84.78%
Trabajo en equipo	79,23%	84.84%	83.29%	81.33%
Capacidad profesional	92,76%	92.85%	93.14%	89.46%

Fuente: Elaboración propia Jefatura de Talento Humano. - Gestión Organizacional

La Medición del Clima y la Cultura Organizacional y la Adaptación al Cambio se realizaron en la Gobernación de Caldas en los meses de noviembre y diciembre de 2022, participaron en dicha medición 239 funcionarios correspondientes a las 15 secretarías y al Despacho del Gobernador,; de los diferentes niveles jerárquicos, cumpliendo así el 63.4% de participantes en el estudio, se convocó aproximadamente 377 funcionarios que hacen parte de la planta central de la Gobernación y funcionarios de sgp que laboran en la ciudad de Manizales y participan de estos programas.

Resultado del diagnóstico del riesgo Psicosocial

Posterior a la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en el año 2023, se obtiene el resultado, donde se identifican los niveles de riesgo a los cuales están expuestos los funcionarios de la Gobernación de Caldas.



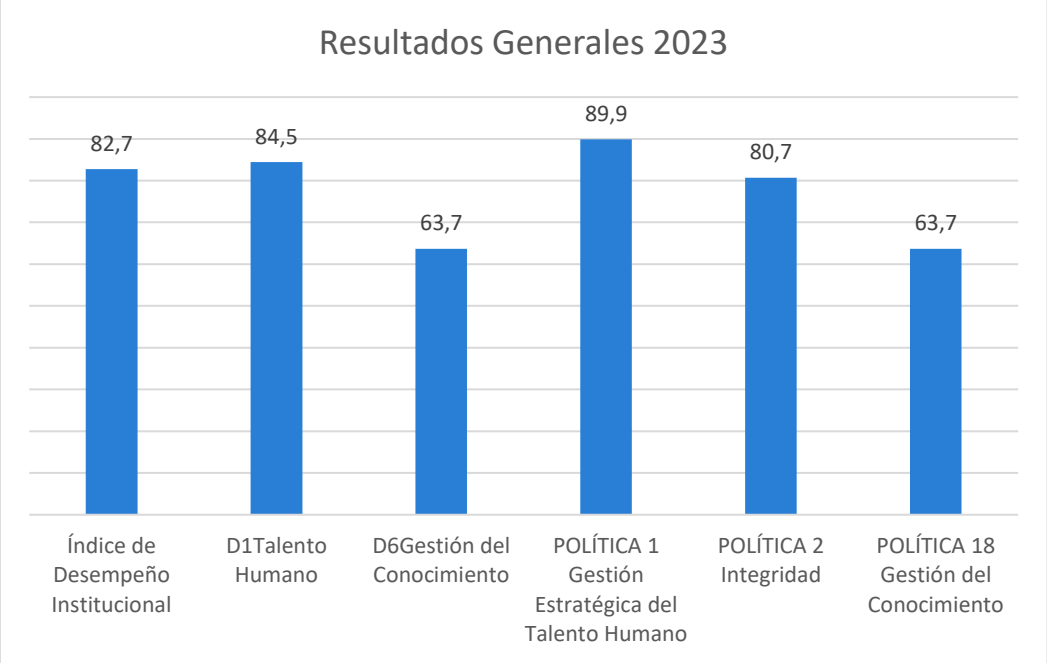
Como se identifica en la imagen, los niveles de estrés dentro de la institución se encuentran en el mayor porcentaje de funcionarios entre muy bajo y medio, sin embargo, se debe encaminar a identificar las características de personalidad y estilos de afrontamiento de los funcionarios que presentan niveles de estrés entre alto y muy alto, con el fin de determinar la adaptación o ajuste del sujeto a las demandas de la vida, es decir, la manera en que la persona se enfrenta al mundo y se adapta a las exigencias y oportunidades del ambiente (personalidad) y los recursos disponibles para enfrentar los agentes estresores y el intento por recuperar el equilibrio perdido (estrategias de afrontamiento) en su entorno laboral y personal.

Medición Formulario Único Reporte De Avances De La Gestión – FURAG

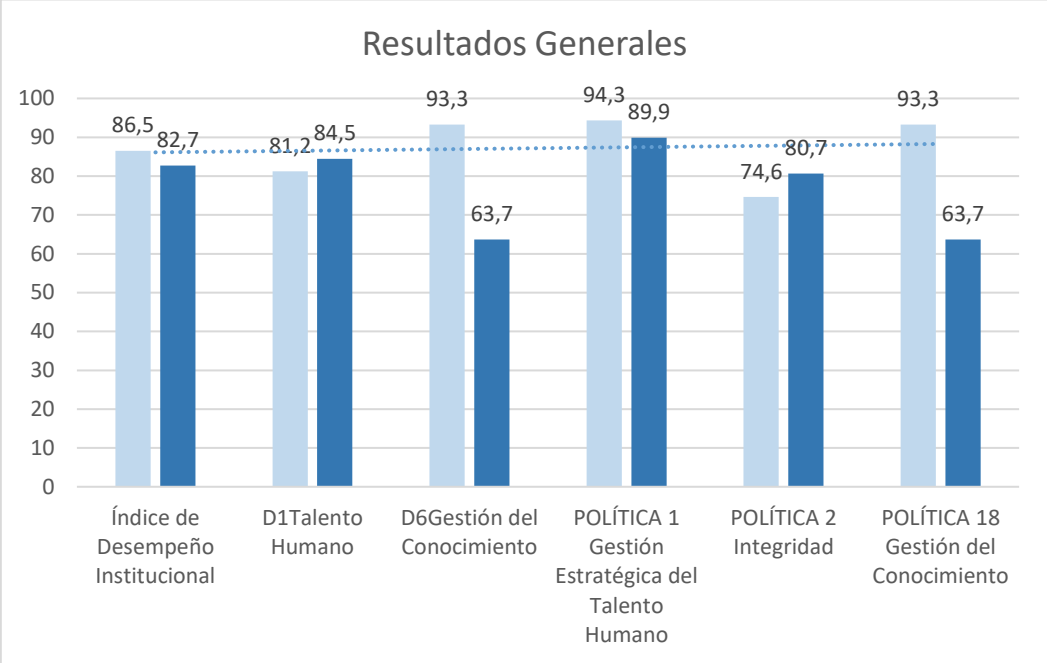
Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Por ello, a continuación, se muestran los resultados del Índice de Desempeño Institucional - FURAG II De la vigencia 2023.

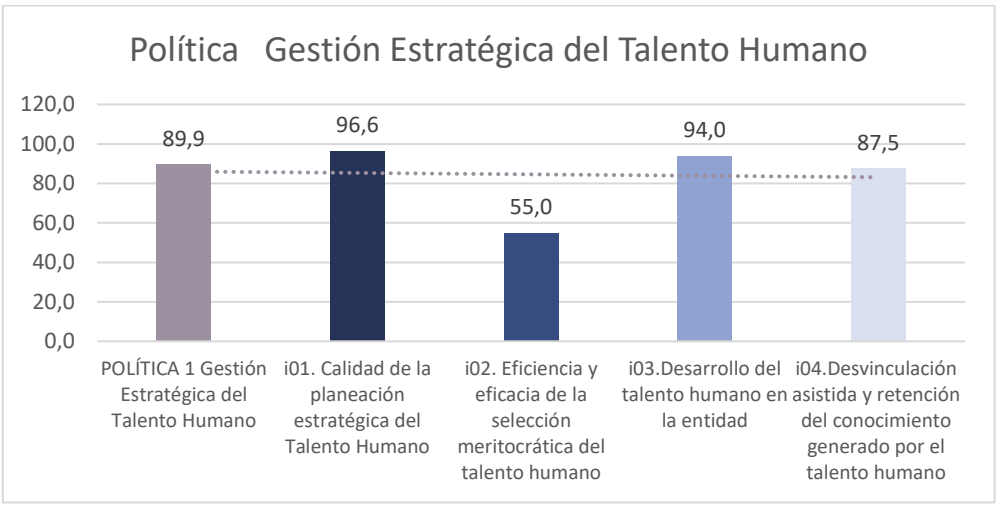
Resultados Índice de Desempeño Institucional FURAG

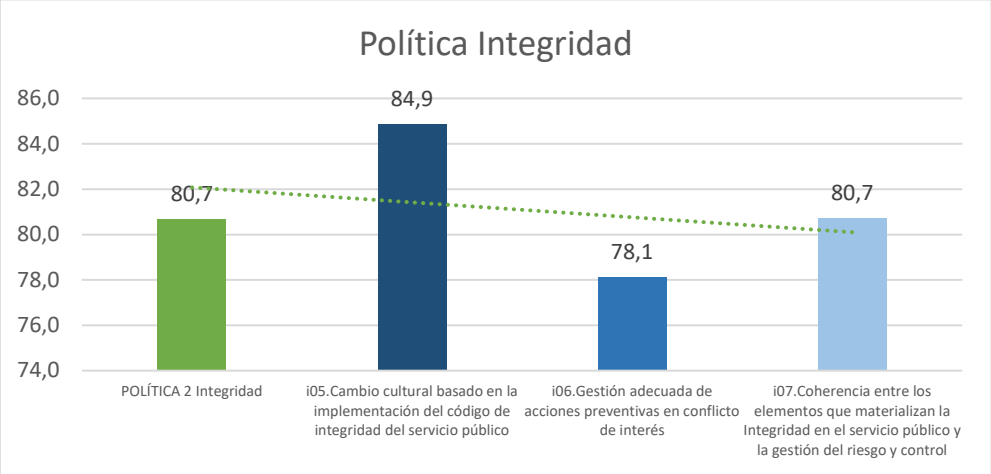
Resultados Generales

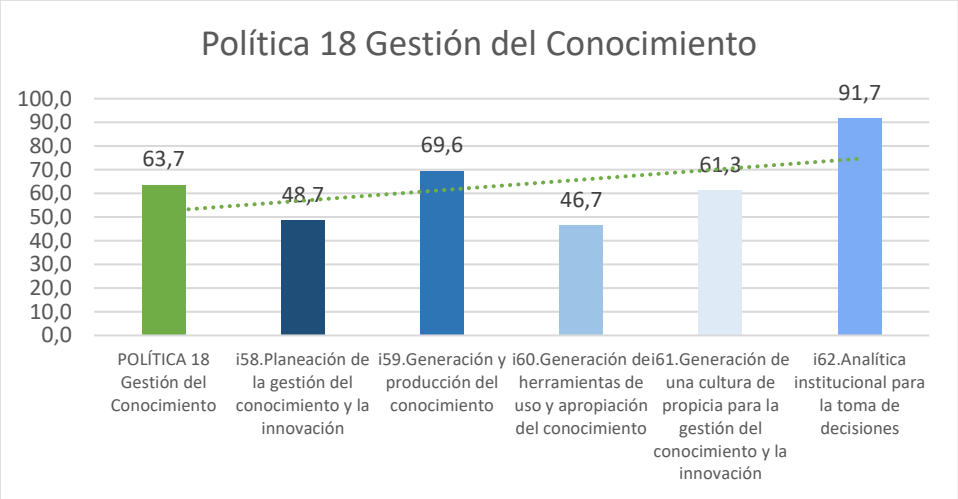


Histórico resultados Generales


Resultados Generales
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
86,5
82,7
81,2
84,5
93,3
63,7
94,3
89,9
74,6
80,7
93,3
63,7
Índice de Desempeño Institucional
D1Talento Humano
D6Gestión del Conocimiento
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano
POLÍTICA 2 Integridad
POLÍTICA 18 Gestión del Conocimiento
2022
2023


Política Gestión Estratégica del Talento Humano
120,0
100,0
80,0
60,0
40,0
20,0
0,0
89,9
96,6
55,0
94,0
87,5
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano
i01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano
i02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano
i03.Desarrollo del talento humano en la entidad
i04.Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano





Los resultados de la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) sirven como una herramienta valiosa para informar, ajustar y fortalecer el Plan Estratégico del Talento Humano, asegurando así que las y estrategias estén alineadas con los objetivos organizacionales y contribuyendo al éxito general de la Entidad.

Definición estratégica

Alcance

El presente Plan Estratégico de Talento Humano para la Gobernación de Caldas, se basa en la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con la evaluación de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los servidores de la Administración Departamental (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales); según su aplicación de acuerdo con la normatividad establecida.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer el talento humano a través de la implementación de planes y políticas que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos durante su ciclo de vida laboral. Esto permitirá fomentar la calidad en la prestación del servicio, en alineación con la estrategia institucional y en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Objetivos específicos

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción. (Plan Institucional de Capacitación).
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su desempeño laboral, mediante espacios de reconocimiento, esparcimiento, integración familiar y actividades que fomenten su desarrollo integral, el clima organizacional y la preparación para el retiro por pensión. (Plan de Bienestar e Incentivos).
- Implementar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la entidad, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables. (Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Fortalecer la comunicación organizacional, mediante estrategias efectivas que mejoren el intercambio de información, fomenten el diálogo y faciliten la interacción entre los servidores, fomentando la trasparencia.
- Implementar estrategias que promuevan un clima laboral positivo, basado en el respeto mutuo, la colaboración y el bienestar de los servidores.
- Desarrollar políticas y herramientas para prevenir conflictos de intereses, garantizando la imparcialidad y la confianza en la gestión institucional.
- Desarrollar estrategias de sensibilización y apropiación de los valores del Código de Integridad, promoviendo valores éticos en la entidad a través de campañas y actividades que refuercen el compromiso de los funcionarios con los principios fundamentales de la organización.
- Fomentar una cultura organizacional fundada en la integridad, el respeto y la transparencia, promoviendo comportamientos éticos en todos los niveles de la Entidad.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la prestación eficiente del servicio público.(Evaluación del Desempeño Laboral).
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la Entidad de manera eficiente y transparente.

- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como atender los requerimientos de los exservidores, garantizando el cumplimiento de las nóminas vigentes, y asegurar una planta de personal óptima que permita a la Gobernación de Caldas cumplir con su misión y garantizar la continuidad en la prestación del servicio. (Plan de Previsión de Recursos Humanos).
- Surtir el procedimiento de los concursos en la Gobernación de Caldas de acuerdo a los lineamientos establecidos por la CNSC. (Plan Anual de Vacantes).
- Administrar todo lo relacionado con la normatividad vigente de carrera administrativa.

Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2025.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Jefatura de Gestión del Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

La implementación del plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas y elementos del Plan de Desarrollo Departamental.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano de la Gobernación de Caldas, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1 - Talento Humano	D5 - Información y Comunicación
D2 - Direccionamiento y Planeación	D6 - Gestión del conocimiento
D3 - Gestión para Resultados con Valores	D7 - Control Interno
D4 - Evaluación de Resultados	

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el la Jefatura de Gestión y Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Rutas asociadas y SubRutas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Salario emocional, equilibrio de vida, innovación con Pasión	Desarrollar las actividades programadas en el Plan de Bienestar e incentivos, evaluar su impacto y elaborar informe.	Desarrollo	Ruta del Crecimiento/ Cultura del Liderazgo, Bienestar del Talento, Liderazgo en Valores	Bienestar	Servidores
		Realizar revisión de cada uno de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	Desarrollo	Ruta del Crecimiento/ Cultura del Liderazgo, Bienestar del Talento, Liderazgo en Valores	Seguridad y salud en el trabajo	Servidores
		Socializar el código de integridad y Conductas éticas del servidor Público.	Desarrollo	Ruta del Crecimiento/ Cultura del Liderazgo, Bienestar del Talento, Liderazgo en Valores	Principios y Valores	Servidores y contratistas

Planes temáticos

Planes y programas de Talento Humano 2025

Teniendo en cuenta la dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Jefatura de Talento Humano, es desarrollar todas las acciones propuestas en el plan de Acción con el fin de fortalecer nuestro Talento Humano.

Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Objetivo: Planificar con eficiencia la provisión de cargos durante la vigencia fiscal, además de informar periódicamente sobre el estado de la planta de personal autorizada y gestionar la provisión de empleos de manera efectiva, asegurando la continuidad ininterrumpida en la prestación de servicios a la comunidad.

La planta se encuentra compuesta así:

Cargo de Elección Popular

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Nivel
1	Gobernador	1	0	Directivo

Cargo de Periodo

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Nivel
1	Jefe de oficina	6	01	Directivo

Cargos de Carrera Administrativa

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL
24	Profesional Especializado	222	06	Profesional
28	Profesional Especializado	222	05	Profesional
44	Profesional Universitario	219	03	Profesional
6	Profesional Universitario	219	02	Profesional
30	Profesional Universitario	219	01	Profesional
37	Director De Banda	265	03	Profesional
1	Director De Banda	265	02	Tecnico
11	Tecnico Operativo	314	03	Tecnico
25	Tecnico Operativo	314	02	Tecnico
32	Instructor	313	02	Tecnico
15	Auxiliar Administrativo	407	05	Asistencial
22	Auxiliar Administrativo	407	04	Asistencial
16	Auxiliar Administrativo	407	03	Asistencial
22	Auxiliar Administrativo	407	02	Asistencial
1	Auxiliar De Servicios Generales	47	01	Asistencial
314				

Fuente: Elaboración propia Jefatura de Talento Humano

Cargos de Libre Nombramiento y Remoción

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL
15	Secretario De Despacho	020	01	Directivo
2	Asesor	105	02	Asesor
2	Asesor	105	01	Asesor
8	Jefe De Oficina	006	01	Directivo
20	Profesional Especializado	222	06	Profesional
5	Profesional Especializado	222	05	Profesional
9	Profesional Especializado	222	04	Profesional
6	Profesional Universitario	219	03	Profesional
1	Profesional Universitario	219	02	Profesional

1	Profesional Universitario	219	01	Profesional
1	Tecnico Operativo	314	02	Tecnico
2	Secretaria Ejecutiva	430	06	Asistencial
3	Conductor Mecanico	482	05	Asistencial
75				

Fuente: Elaboración propia Jefatura de Talento Humano

Total, de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2024, por nivel jerárquico.

Nivel	Elección popular	LNR	Periodo fijo	Carrera administrativa	Total cargos
Directivo	1	23	1	0	25
Asesor	0	4	0	0	4
Profesional	0	42	0	169	211
Técnico	0	1	0	69	70
Asistencial	0	5	0	76	81
Total, cargos	**1**	**75**	**1**	**314**	**391**

Fuente: Elaboración propia Jefatura de Talento Humano.

De acuerdo con la anterior tabla, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal para la toma de decisiones por parte de la alta dirección.

Plan de Bienestar Social e Incentivos

Objetivo general

Lograr el bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos DE LA Gobernación de Caldas, propiciando espacios donde se sientan MOTIVADOS, COMPROMETIDOS Y FELICES, a través del fortalecimiento del equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, el fomento de su productividad social, resaltando el buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

Objetivos específicos

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de aumentar niveles de calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional que promueve y el sentido de pertenencia, la innovación mutua colaboración y el aprendizaje permanente entre los equipos de trabajo.

- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a fortalecer la vocación y la identidad de los servidores públicos, basada en los valores institucionales y en la integridad.

Alcance

Las actividades contempladas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, están dirigidas a todos los funcionarios de la Administración Central de la Gobernación de Caldas y su núcleo familiar.

Enfoque

Lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos en los sentidos de:

- Mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores de la Gobernación de Caldas.
- Incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de la administración departamental.

Diseño y formulación del programa

Para la elaboración del plan institucional de bienestar social e incentivos de la Gobernación de Caldas se tuvo en cuenta los lineamientos diseñados por el Departamento administrativo de la función pública “Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026”, en el cual se plantea no solo la condición de su obligatorio cumplimiento, sino también su articulación con el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en este sentido se plantean el desarrollo de actividades enmarcadas en los siguientes cinco (5) ejes.

Eje 1: Equilibrio psicosocial
Eje 2: Salud mental
Eje 3: Diversidad e inclusión
Eje 4: Transformación digital
Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público.

Conceptos y Acciones Propuestas para cada Eje

Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

COMPONENTE	PROPOSITO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Factores psicosociales:	Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.	Eventos deportivos y recreacionales. Actividad física segura. (atletismo – Gimnasio- Yoga) Participación en torneos externos- equipos oficiales por disciplinas (atletismo, bolos, futbol, billar) Juegos deportivos y/o torneo deportivo (bolos, futbol, Voleibol, billar, Tenis de mesa, rana) Caminatas ecológicas. Eventos artísticos y culturales: Celebración de fechas especiales: Cumpleaños funcionarios, Celebración amor y amistad, día del hombre y día de la mujer, Actividad artística y cultural de fin de año valores navideños _ ambientación de navidad Capacitaciones en artes y oficios Promoción de programas de vivienda Bienestar espiritual Eventos de emprendimiento. Feria artesanal y microempresarial. Entorno laboral saludable (salario emocional). Adecuación zonas de bienestar: espacio para coworking, descanso y almuerzo de los funcionarios y colaboradores
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.	Horarios flexibles. Teletrabajo. Celebración día de la familia (Promover y gestionar para compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711). Celebración Día de la Niñez y la Recreación. Estrategias formales de apoyo a los funcionarios que cumplen la función de cuidadores

		Adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte. Formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral
Calidad de vida laboral:	Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.	Celebración del Día Nacional del Servidor Público. Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras). Desvinculación laboral asistida. Transición efectiva hacia la Pensión. (planeación financiera, bienestar emocional y orientación individual y grupal) Programa de incentivos Actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación. Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

COMPONENTE	PROPOSITO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Higiene mental o psicológica	Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.	Acompañamiento de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el

		bienestar, mejorar la atención. Adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud. Acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo. Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.
Prevención de nuevos riesgos a la salud	Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.	Campañas de prevención del sedentarismo. Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida. Promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Organizar caminatas ecológicas.

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

COMPONENTE	PROPOSITO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.	Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas. Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con

		discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+. Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos. Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas. Acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos. Sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.
Prevención, atención y medidas de protección	Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación. Actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación. Diseñar e implementar una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", sus rutas de atención, entre otros aspectos

Eje 4: Transformación digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la 14 Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 33 pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

COMPONENTE	PROPOSITO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Creación de cultura digital para el bienestar:	Creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.	Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano. Trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.
Analítica de datos para el bienestar	Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.	Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor. Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros. Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los

		servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.
Creación de ecosistemas digitales	Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

COMPONENTE	PROPOSITO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:	Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario. Organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan. Realizar actividades de voluntariado, que incentiven los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así

		como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional. Realizar acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen. Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer
Clima, Cultura Organizacional y Adaptación al Cambio	Revisión y análisis de los resultado de la encuesta de clima y cultura organizacional aplicada en el mes de diciembre del 2024	Desarrollo de estrategia orientada a abordar las situaciones identificadas en la encuesta de clima y cultura organizacional, específicamente en los componentes de trabajo en equipo y Estilos de dirección y comunicación.
Adelantar acciones encaminadas la gestión de conflictos de interés, cumplimiento de la política de integridad. apropiación del código de integridad de la entidad.	Este componente hace referencia a las acciones a desarrollar desde la competencia en la implementación de la Política de Integridad y el fortalecimiento o apropiación de Código de integridad.	Identificar a los servidores públicos como Personas Expuestas Políticamente – PEP (Decreto 830 de 2021). Campañas para promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad. Analizar la información recibida a través de las encuestas de percepción de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad. Desarrollar las actividades propuestas en materia de integridad en la caja de herramientas dispuesta por Función Pública a los servidores públicos y contratistas. Difundir los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas en materia de integridad

		con sus grupos de valor y usuarios interesados.

Plan de incentivos

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Programa de Estimulos e Incentivos de la Gobernacion de Caldas

Busca generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño; dirigido a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

COMPONENTE	NOMBRE	DESCRIPCION	INCENTIVO
RECONOCIENDO TU TRAYECTORIA PUBLICA	MEJOR FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD	Según resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral (SOBRESALIENTE), Se eligen funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad para cada nivel jerárquico, se tendrán en cuenta criterios de desempate.	Acto administrativo entregado en ceremonia especial con un premio en especie.
	RECONOCIMIENTO POR ANTIGUEDAD	Reconocimiento especial el día del servidor público por años de servicio continuo a la Administración Departamental (5, 10, 15, 20, 25, etc.). Quinquenios.	5 años: Se otorga un (1) día libre remunerado para disfrutar de tiempo libre para esparcimiento personal o familiar
			10 y 15 años: Se otorgan dos (2) días libres remunerados para disfrutar de tiempo libre para esparcimiento personal o familiar
			20 años en adelante: Se otorga tres (3) días libres remunerados para disfrutar de tiempo libre para esparcimiento personal o familiar
	RECONOCIMIENTO POR FINALIZACION DE LA TRAYECTORIA LABORAL Y AGRADECIMIENTOS (RETIRO)	Reconocimiento como parte del programa de desvinculación laboral asistida	Resolución exaltando cualidades y trayectoria laboral. Tarde artística y cultural, se realizará una actividad por semestre.
	INCENTIVOS PARA LOS GERENTES PUBLICOS (Evaluación de los acuerdos de gestión)	Reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un	Acto administrativo entregado en ceremonia especial con un premio en especie.

		esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades	
SALARIO EMOCIONAL	INCENTIVO POR CUMPLEAÑOS	Disfrutar de día de descanso remunerado el día del cumpleaños o u otra fecha solo hasta los 30 días (hábiles) siguientes de su cumpleaños. Debe ser concertado con el jefe inmediato como mínimo con 5 días de antelación. Se tramita a través del aplicativo Almera - SIG	Se otorga un (1) día de descanso remunerado. Reconocimiento individual con entrega de tarjeta, souvenir o torta
	HORARIO FLEXIBLE	Se establece el horario flexible con el fin que el funcionario mejore la calidad de vida contando con disponibilidad de tiempo para compartir en familia o socialmente	Se establece la jornada laboral para el día viernes así: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Con 15 minutos para el almuerzo y sin cerrar oficinas.
	DESCANSO COMPENSADO	Específicamente para Semana Santa y Festividades de fin de año, siempre y cuando el funcionario haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso.	
	COMPARTE CON TU FAMILIA	Tiempo para compartir en familia en cumplimiento de lo definido en la Ley 1857 del 2017, articulo 3 parágrafo.	Un (1) día por semestre para que el funcionario comparta con su familia en actividades recreativas o culturales.
FORMACION Y LOGROS ACADEMICOS	PROGRAMA EDUCATIVO:	Apoyo económico para la educación formal para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la administración central de la gobernación de caldas	Se apoyará a los empleados públicos de la planta central de la Gobernación de Caldas de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en un porcentaje hasta el 40% del valor de la matrícula del respectivo semestre académico, de conformidad con la disponibilidad de recursos en ese rubro para cada vigencia. Apoyo económico por valor del 40% del SMLV para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que realicen sus estudios de pregrado, posgrado o técnico mediante becas universitarias del 100% del valor de la

			matrícula o programas de gratuidad.
	LOGROS ACADÉMICOS	Autorizar tiempo libre al funcionario para celebrar su graduación o de un integrante del núcleo familiar (Esposa(o) e hijos), tanto en Educación básica y media, como pregrado y posgrado.	Otorgar un (1) día libre remunerado al funcionario para celebrar su graduación y para el disfrute de su logro académico y los de su núcleo familiar.
VIDA SALUDABLE	PROGRAMA INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE CALDAS.	Otorgar un incentivo a los funcionarios públicos de la Gobernación de Caldas que usen la bicicleta para llegar a sus sitios de trabajo, Dando cumplimiento al art. 5 de la Ley 1811 de 2016	Otorgar medio día laboral libre remunerado por cada 30 días que certifiquen el uso de este medio de movilización. Previamente concertados con el jefe inmediato (8 días de anticipación). Solo se pueden acumular dos incentivos para tomar un día completo.
	INCENTIVO PARA FUNCIONARIOS QUE REPRESENTAN LA ENTIDAD EN EVENTOS DEPORTIVOS	Otorgar un incentivo a los funcionarios que participan en eventos deportivos representando la Gobernación de Caldas, dicha participación debe estar autorizada por la Secretaria General, consistente en un (1) día libre remunerado.	Otorgar un (1) día libre remunerado al funcionario, previa concertación con el jefe inmediato (8 días antes), solo se reconocerán tres incentivos al año sin ser acumulables.
	BIENESTAR VISUAL	Auxilio económico brindado a los funcionarios de la planta central, correspondiente al 15 MDLV del costo de lentes, montura y/o lentes de contactos debidamente prescrito por la EPS.	Dentro de los acuerdos sindicales definidos para fortalecer el componente de bienestar, se establece este auxilio dirigido a los funcionarios para los cuales el uso de gafas o lentes de contacto formulados son fundamentales para su buen desempeño en el ámbito laboral.

Estrategia Embajadores de la Felicidad

Estrategia diseñada para motivar la participación, fortalecer la capacidad de liderazgo de los funcionarios y estar articulados a la apuesta del Plan de desarrollo para hacer un Caldas más Feliz, lo que implica a contar con funcionarios felices en su ambiente laboral. Lema de la estrategia: Trabajamos por un Talento Humano: MOTIVADO, COMPROMETIDO Y FELIZ.

¿QUIEN ES EL EMBAJADOR DE LA FELICIDAD?

Es el funcionario de cada secretaria que apoya en la búsqueda de la felicidad individual y grupal, propone estrategias y herramientas para sentirnos y vivir mejor, contribuyen a mejorar el ambiente, colaboran en la identificación de necesidades y son los promotores de la participación y aprovechamiento de los espacios y actividades realizadas.

Plan Institucional de Capacitación – PIC

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar procesos de formación y capacitación dirigidos a todos los funcionarios de la Administración Departamental con el fin de desarrollar y fortalecer las competencias, desarrollo de habilidades y la integración del servidor público a la cultura organizacional, que permita promover la integridad y la moralidad administrativa incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

Objetivos específicos

- Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional y bajo los lineamientos definidos en la Resolución Nro. 4169-3 del 25 de septiembre del 2023 “por medio de la cual se reglamenta la capacitación de los funcionarios al servicio de la Gobernación Del Departamento De Caldas.
- Desarrollar los procesos de formación priorizados por el talento humano de la Gobernación de Caldas, de acuerdo a los 6 ejes propuestos por Función pública PNFC 2023-2030
- Generar una cultura de respeto y la defensa de lo público en los servidores públicos de la Gobernación de Caldas, de conformidad con las políticas de Transparencia, integridad y la moralidad administrativa.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Gobernación de Caldas, minimizando brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y los conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio del cargo.
- Integrar a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad, por medio de los procesos de inducción, contribuyendo con la consolidación de la cultura organizacional.
- Efectuar el proceso de reinducción para los servidores públicos de la Gobernación de Caldas, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos internos y cambios en la normatividad.

Aspectos metodológicos

La Gobernación de Caldas adopta los lineamientos metodológicos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023 – 2030, por ser el documento rector en cuanto a las directrices que las entidades públicas deben contemplar en la formulación y desarrollo de los planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligada al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y una gestión pública efectiva.

Por lo anterior se desarrollan los aspectos metodológicos a contemplar:

Aprendizaje Organizacional

Es comprendido como La cultura de compartir y difundir, contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas.

Ahora bien, frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional y que, de acuerdo a este esquema de gestión de la capacitación, responde a la realidad y a las necesidades de los órganos, organismos y las entidades del Estado.

Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

En este sentido se estructurará e implementará una estrategia que permita identificar y aprovechar los conocimientos y habilidades de los funcionarios para desarrollar procesos de aprendizaje grupales, convirtiéndose en "***Multiplicadores Del Conocimiento***".

A la luz de los compromisos establecidos para avanzar el cumplimiento de los retos asumidos frente a FURAG, se definen como alcanzas de esta estrategia las siguientes:

- Promover iniciativas para la transferencia, socialización y apropiación del conocimiento entre los servidores de la Gobernación de Caldas, como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecer la colaboración y aprendizaje entre sus servidores y sus equipos de trabajo a través de canales formales e informales de comunicación efectiva y por medio de espacios (tiempo y lugar) claramente definidos.
- Aplicar herramientas para preservar el conocimiento tácito de los servidores

Identificación de la fuente del conocimiento:

1. Funcionarios que hacen parte del programa de APOYO ECONOMICO PARA EDUCACIÓN FORMAL. (Resolución 2011-1 del 5 de mayo del 2022)
2. Funcionarios que participan en procesos de formación tanto internos como externos (Resolución Nro. 4169-3 del 25 de septiembre del 2023 **"POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA LA CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS AL SERVICIO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS)**.

Es importante tener en cuenta que la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de dichas organizaciones se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

Se parte de la premisa de que todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados.

Sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación del Plan, que han de ser tenidos en cuenta al momento de estructurar

la oferta de capacitación y formación para el sector público, la capacitación de las y los servidores públicos debe girar al alrededor de los siguientes aspectos:

1. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
2. La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
3. Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias.
4. Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
5. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
6. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
7. Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
8. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de las y los servidores públicos de la entidad.
9. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.
10. Competencias blandas.
11. Aprendizaje continuo.
12. Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la IA.

En este contexto es importante mencionar que la Administración Departamental a través de la Resolución Nro. 4169-3 del 25 de septiembre del 2023 "*REGLAMENTA LA CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS AL SERVICIO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS".* (Anexo: No1).

Este reglamento está diseñado para todos los planes, programas, proyectos, actividades o eventos de educación no formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano, quedando incluida la educación informal y define aspectos importantes como:

- Objetivo de la capacitación

- Directrices de la capacitación
- Principios rectores de la capacitación
- Beneficiarios de los programas de capacitación
- Uso de la evaluación del desempeño laboral
- Responsabilidades institucionales de la capacitación
- Obligaciones de los servidores públicos frente a la capacitación

Oferta de Capacitación Vigencia 2025

Para la vigencia 2025 y teniendo en cuenta las directrices entregadas a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje de la Organización, La Gobernación de Caldas presenta la oferta de capacitación de conformidad con los temas priorizados para cada uno de los ejes temáticos así:

Eje Temático	Competencia/Dimensión	Temática/Actividades de Capacitación
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	✓ Construcción de indicadores ✓ Evaluación de políticas públicas ✓ Lenguaje concordante y no discriminación ✓ Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
Eje 2: Territorio Vida y Ambiente	Saber Hacer	✓ Planificación estratégica ✓ Presupuesto Público
	Saber Ser	✓ Mejoramiento de la comunicación ✓ Servicio al ciudadano

Eje 3: Mujeres Inclusión y Diversidad	Saber Ser	✓ Comunicación asertiva ✓ Pensamiento crítico y estratégico ✓ Resolución de conflictos ✓ Apertura a los cambios
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saberes	✓ Desarrollo de competencias digitales ✓ Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	Saber Hacer	✓ Levantamiento y análisis de la información para la toma de decisiones ✓ Levantamiento y análisis de la información para la toma de decisiones
	Saber Ser	✓ Innovación Pública
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber Ser	✓ Programación neurolingüística asociada al entorno público ✓ Programación neurolingüística asociada al entorno público ✓ Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia y responsabilidad) ✓ Principios de la Función Pública ✓ Transparencia y acceso a la información ✓ Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
Eje 6: Habilidades y Competencias	Saberes	✓ Comunicación digital ✓ Creatividad e innovación ✓ Gestión documental
	Saber Ser	✓ Trabajo en equipo ✓ Gestión del Conocimiento y la innovación

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo General

Garantizar la administración, planificación, ejecución y medición del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la Gobernación de Caldas y sus centros de trabajo, al igual que definir los programas y actividades tendientes a mejorar las condiciones laborales que contribuyan al control y gestión de los diferentes riesgos, la disminución de accidentes y enfermedades laborales y el cuidado de Sí, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y otros requisitos aplicables.

Objetivos Específicos

- ✓ Establecer los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo a la caracterización en salud, y la naturaleza de los peligros y riesgos presentes en la entidad y en su ambiente laboral.
- ✓ Ejecutar el plan de trabajo anual y de capacitaciones desde el SG-SST.
- ✓ Acompañar de manera efectiva al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumplir con el cronograma de capacitaciones y gestiones compartidas para el desarrollo efectivo de las temáticas en la Administración Departamental del Caldas.
- ✓ Actualizar y garantizar la continuidad y ejecución del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de acuerdo con los lineamientos legales vigentes y otros requisitos aplicables.
- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos generando su control pertinente para lograr ambientes de trabajo seguros, procurando el cuidado integral de los funcionarios independientemente de su forma de contratación.
- ✓ Definir y desarrollar los programas para la ejecución de tareas de Alto Riesgo; cuando dichas tareas se presenten en la entidad, con el fin de contribuir con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales factores de riesgos (Psicosocial, ergonómicos, físicos, locativos y biológicos).
- ✓ Fortalecer el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias.
- ✓ Acompañar y gestionar las necesidades que se presenten en la gestión de los riesgos y abordaje integral para los directores de banda, los instructores agrícolas y pecuarios y personal administrativo que realizan sus funciones en los diferentes Municipio del Departamento de Caldas adscritos a la Gobernación.
- ✓ Fortalecer la implementación y gestión desde el plan estratégico de seguridad vial armonizado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el control efectivo de los riesgos identificados.
- ✓ Garantizar un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Garantizar el acompañamiento profesional para la prevención del riesgo Psicosocial y gestión de los diferentes programas como sube tu mano.

De acuerdo a lo anterior, la Gobernación de Caldas implementará los siguientes programas para la vigencia 2025:

Plan básico legal

- Matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos.
- Funcionamiento y Capacitación al COPASST
- Funcionamiento y Capacitación brigada de emergencia
- Funcionamiento y Capacitación al Comité De Convivencia Laboral
  - Funcionamiento y Capacitación Comité del Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV.

Programa para la Prevención del Riesgo de Accidentes y Enfermedades Laborales

- Estrategias para la prevención del Accidente Laboral.
- Capacitación Grupos de Apoyo, Comité Operativo de Emergencias COE.
- Simulacros de evacuación.
- Jornadas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Otras actividades Especiales

- Programa de seguimiento de casos de salud (Sistema de Vigilancia Epidemiológica)
  - Sub-programa Riesgo Psicosocial: Estrategia para la Socialización del Resultado de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial
  - Sub-programa DME. Desórdenes Musculo Esqueléticos
  - Sub-programa Riesgo Cardio –vascular
    - Sub- programa Estilos de vida saludable
- Prevención de Incidentes y Accidentes Laborales
- Jornadas especiales de Orden y Aseo.
- Estrategias de entorno laboral saludable en la entidad.
  - Adecuación y Puesta en funcionamiento de la sala amiga de la familia Lactante
- Mediciones Ambientales

Tematicas adicionales

Clima Organizacional

La importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Es por ello, que su definición se basa en el enfoque objetivo de *Forehand y Gilmer* (1964) que plantea el clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.

Por tanto, podríamos afirmar que el clima organizacional es la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional; así las cosas, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales; como la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones

entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la entidad.

Teniendo en cuenta las políticas departamentales y sectoriales, sus funciones, su talento humano, los recursos disponibles, y los resultados entregados por la encuesta 2024 de Cultura y clima organizacional, entre otros factores, se plantean las acciones futuras, que permitan alcanzar satisfactoriamente sus apuestas estratégicas, en torno al fortalecimiento del talento humano de la Gobernación de Caldas.

Para este ítem, se plantean las siguientes metas, así:

- Actividades que refuercen el trabajo en equipo y el compañerismo.
- Talleres y actividades para potenciar la inteligencia emocional y la gestión del estrés.
- Ejercicios físicos y psicológicos.
- Liderazgo transparente.
- Videos y comunicados de prensa, mediante los cuales se motive al fortalecimiento del trabajo en equipo. (Fomenta la cultura laboral a través de las redes sociales). Técnica del disco rayado: Insistir con el mismo mensaje de manera calmada y firme.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional es producto de la interacción de las personas y se construye todos los días. De manera inconsciente, la vida organizacional va creando valores y creencias como resultados implícitos de las acciones impulsadas para enfrentar y resolver los problemas de supervivencia y desarrollo de las empresas y/o entidades

La cultura organizacional es, en síntesis, la psicología de una empresa o entidad. La encontramos constituida por algunos elementos clave como son los valores institucionales, pero además la refuerzan las actitudes de nuestros servidores, contratistas y estudiantes de práctica laboral.

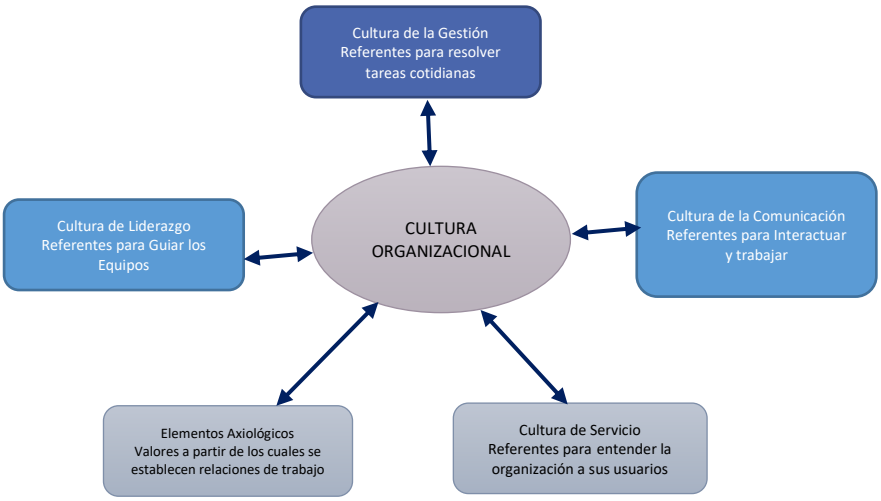
Nuestra cultura organizacional, es la imagen que vivimos y mostramos al ciudadano en la cual está inserta, la identidad de la Gobernación de Caldas; el proceso de selección de nuestros servidores públicos y de los proveedores.

Podemos afirmar, que, la cultura organizacional tiene dos grandes ejes de importancia: uno interno, que está relacionado con el personal, directivos, clima laboral; y otro externo, en relación a la sociedad en la que está inserta la entidad.

Dentro del primer eje, el interno es importante tener en cuenta que todo funcionario busca identificarse con cierta cultura organizacional. Por eso, debemos comunicar los

valores, creencias, hábitos, normas y costumbres que nos identifican. A partir de allí, se buscará que todos los miembros se identifiquen con la cultura organizacional y trabajen en pos de dar a conocer la identidad y los objetivos de nuestra entidad.

En el segundo eje, es decir el societal, en la cual está inserta nuestra entidad; nuestra cultura organizacional sirve como un portavoz para dar a conocer el modo en el que nos relacionamos con la ciudadanía, es decir: imagen, la forma en que cuidamos (o no) del medio ambiente, nuestro interés por el entorno de la misma, la influencia y participación en las actividades de nuestro departamento, llevadas a efecto en el cumplimiento del Plan de Desarrollo 2024-2027.



Actividades:

- Compilar las percepciones de los funcionarios, a través de encuestas semiestructuradas, en cada una de las secretarias, con el fin de conocer directamente la problemática que se vive al interior de las mismas, referente al trabajo en equipo y la comunicación asertiva. Reforzar la transparencia.
- Fomentar encuentros casuales e inesperados entre empleados.
- Establecer una comunicación Interna Estratégica, reforzando valoes de integridad.
- Elaborar plan de acción con base en la encuesta de percepción de integridad.
- Jornadas de sensibilización para el mejoramiento de la cultura organizacional (Específicamente en los componentes de: Solución de conflictos y toma de decisiones - Mejora y cambio - Orientación al trabajo en equipo. Según informe de medición de la cultura organizacional de noviembre del 2024).

Guía de Conflicto de Intereses

La guía de conflicto de intereses es una herramienta para que los funcionarios de la administración conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio

particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

El objetivo es realizar prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del estado y promover una cultura de integridad en los servidores públicos de la Gobernación de Caldas.

Actividades:

- Fomentar la transparencia en funcionarios y contratistas; a través de charlas, videos y visitas a las dependencias; con el fin de impactar la cultura organizacional y así avivar en los servidores públicos de la gobernación de Caldas, el compromiso consigo mismos y la ciudadanía.
- Proceso de inducción medible y entendible a todos y cada uno de los funcionarios, en lo que respecta a la “Identidad y Vocación por el Servicio Público”
- Socialización de la guía de conflicto de interés a todos los funcionarios de la Gobernación de Caldas, a través de campañas lúdicas y educativas.

Código de Integridad y Conductas Éticas del Servidor Público

El código de integridad es una herramienta que nos permite el desarrollo de nuestras acciones y actividades personales y laborales bajo los valores de honestidad, respeto, compromiso, responsabilidad, diligencia y justicia.

El objetivo es promover una cultura de integridad con el objetivo de guiar al talento humano en su trabajo, dedicación y esfuerzo para el cumplimiento de la misión estatal y el deber hacia los ciudadanos, a actuar bajo criterios de transparencia, integridad y confianza.

Actividades:

- Apropiación y Socialización a todos los funcionarios de la administración, contratistas y pasantes el nuevo código de integridad a través de campañas lúdicas y educativas.
- Charlas motivacionales sobre “Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público”.
- Crear la estrategia de socialización; para ello se emplearán las Tecnologías de la Información y la Comunicación para que los valores de Código de Integridad sean parte de la cotidianidad de todos los servidores públicos. Para ellos, se elaborará una pieza divulgativa que se emitirá como salvapantallas en todos los quipos de la entidad, conectados a la red.

Programa de Desvinculación Laboral Asistida

Es el conjunto de acciones, que posibilitan el retiro del servidor de la entidad (por pensión u otra causa de retiro), con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional, en el que se mantienen las relaciones entre la organización y el empleado desvinculado a través de una gestión adecuada que permita tratar la crisis causada por la pérdida del trabajo y en lo posible su reubicación laboral en otra entidad pública o privada.

El objetivo es sensibilizar y capacitar al personal que este próximo al retiro del servicio para que afronte la nueva condición en términos laborales con actitud positiva y desarrollen estrategias proactivas en búsqueda de una nueva ocupación, así como prepararlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros para asumir el retiro de la vida laboral.

Las actividades para la desvinculación laboral asistida aplican para todos los servidores públicos en condición de pre pensionados y para los que sean retirados del servicio mediante procesos de modernización administrativa y de reforma de la planta de personal en la Administración Central de la Gobernación de Caldas, incluyendo la participación directa de la Jefatura de Talento Humano quien mantendrá actualizado el listado de servidores públicos que estén próximos al retiro laboral y garantizar su inclusión dentro de las actividades que se programen.

Actividades

- Sensibilización.
- Apoyo sicológico para el desvinculado y su familia.
- Fomento de una cultura de ahorro.
- Orientación laboral vocacional.
- Refuerzo autoestima.
- Comunicación humana.
- Desarrollo de habilidades microempresariales.
- Desarrollo de la capacidad emprendedora.
- Manejo psicoemocional.
- Técnicas de búsqueda de empleo.

La Jefatura de Talento Humano mantendrá actualizado el listado de servidores que están próximos al retiro laboral y canalizara información de servidores públicos retirados dentro de procesos de modernización administrativa y de reforma a la planta de personal.

Para la efectiva ejecución de las actividades de desvinculación laboral asistida la Entidad adelantara gestiones, entre otras, con instituciones como el SENA, la ESAP, las universidades, ONG, personas jurídicas y naturales especializadas en el desarrollo de actividades de desvinculación laboral asistida.

De igual forma el líder del proceso de capacitación y Bienestar coordinara la convocatoria a la ejecución de actividades del programa de desvinculación laboral asistida, garantizara el registro de asistencia y participación a quienes realizan cada evento especifico, así como consolidar anualmente el informe de ejecución de actividades del programa de desvinculación laboral asistida.

Programa de Pensionados y Jubilados de la Gobernación de Caldas

Objetivo General

Proporcionar a los jubilados y pensionados del departamento, elementos psicológicos y educativos que les permitan vivenciar de una mejor manera la etapa de madurez de manera activa, autónoma y socialmente participativa a través de programas educativos y recreativos propendiendo además por incrementar sus niveles de autoestima.
De acuerdo a la actualización del registro de los pensionados realizado en diciembre del 2023, el programa cuenta con un total de 119 beneficiarios oficialmente inscritos en el programa.

Áreas de bienestar para los pensionados:

Para lograr el bienestar integral de los pensionados vinculados al programa, se han definido unas áreas de acompañamiento y sus actividades, teniendo muy claro el aporte que estas representan a este importante grupo.

AREAS	PROPOSITO	OBJETIVO GENRAL Y ESPECIFICOS	ACTIVIDADES
AREA ARTISTICA	Las artes tienen beneficios a nivel cognitivo, psicológico y motriz para las personas adultas mayores, debido que les ayuda a ejercitar su capacidad de concentración, creatividad, paciencia; y reduce la pérdida de memoria a nivel físico ayuda a mejorar la motricidad fina, el equilibrio, reduce el riesgo de caídas y alivia dolores articulares; al igual mejora el bienestar emocional, puesto que reduce el estrés.	Objetivo General: Generar espacios que permitan la estimulación físico motoras y cognitiva de los Pensionados de la Gobernación de Caldas. Objetivos Específicos • Brindar espacios para la estimulación de la motricidad fina, la creatividad y procesos cognitivos. • Promover espacios que permita la estimulación y el mejoramiento físico y motriz.	Baile Argentino Baile tropical Guitarra Arte y manualidades
ÁREA SALUD FÍSICA Y MENTAL	Al trabajar con personas adultas mayores es necesario pensar en una atención más integral, donde podamos conservar la su independencia y funcionalidad,	Objetivo General: Diseñar estrategias que permitan el fortalecer y mantener el bienestar cognitivo,	Rumba Aeróbica Actividad Física Musicalizada Yoga

	generando espacios donde se explique una alimentación saludable, la realización de ejercicios donde se estimule la parte física y mental, que generen momentos de armonía, tranquilidad y que permitan prevenir discapacidades o enfermedades.	psicológico y físico de los pensionados.	Actividades de buenos hábitos Actividades psicoeducativas : Tardes de Bienestar
ESPACIOS DE INTEGRACION	La vida social se considera de vital importancia, ya que cubre tres necesidades fundamentales en el ser humano: a) la necesidad de inclusión, que aparece como una tendencia de buscar la comunicación y el contacto; representa la necesidad arcaica de existir a los ojos de los demás a través de la atención y la relación que se deriva; b) la necesidad de control, que surge de la necesidad de seguridad y de poder sobre otro (estas necesidades aparecen al interiorizar las normas para alcanzar la autonomía) y, c) la necesidad de afecto, que emerge a través de los vínculos de apego.	Objetivo General: Proporcionar espacios de integración y esparcimiento a los pensionados de la Gobernación de Caldas.	Conmemoración del mes del adulto mayor Integración de fin de año Clausura de las actividades Actividades al aire libre (Caminadas, picnic, etc)

Estrategias del Talento Humano 2025

Mediante esta dimensión**,** el compromiso de la Jefatura de Gestión del Talento Humano garantizar la gestión integral del talento humano con el fin de fortalecer las competencias de los servidores, promover un clima laboral adecuado y generar valor público, impulsando el desarrollo de los servidores públicos a través de estrategias que alinean sus capacidades y bienestar con los objetivos estratégicos de la entidad. Estas estrategias incluyen:

Gestión del Talento Humano: Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores de la Gobernación de Caldas.
Estrategia: Concurso de Méritos

Cultura y Clima Organizacional: Mejoramiento de las condiciones de vida laboral.
Estrategia: Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sistemas de Información y Comunicación: Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad, que permita suministrar reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta para la toma de decisiones.

Estrategia: Informe de caracterización de personal.

Evaluación de Desempeño: Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral a fin de garantizar que sea desarrollado en los términos que establece la CNSC, así como las normas internas de la Administración Departamental.
Estrategia: Informe Consolidado de la EDL.

Administración de la Nómina: El análisis de la información de la planta de personal, estadísticas, presupuestos e información básica de los funcionarios (caracterización de personal), se constituye como herramienta para la toma de decisiones de la alta dirección.
Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta de la Gobernación de Caldas.

Analizar información de la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores para la toma de decisiones de la alta Dirección, de conformidad con las necesidades del servidor.

Estrategia en el procedimiento de retiro: Para el retiro de los servidores, el GGH aplica un instrumento diseñado “Entrevista de Retiro de Personal”, el cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en la Gobernación de Caldas generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación Familiar y la ARL POSITIVA, a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

Expedición de certificaciones para bono pensional: Seguir fortaleciendo el proceso de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ex servidores del Departamento, según directrices del Ministerio.

Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

Archivo de Historias Laborales: Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Unidad de Gestión Documental de la Gobernación de Caldas para la conservación de archivos físicos y electrónicos de la Jefatura de Talento Humano, así como para la transferencia de dicha información.

Frente a la consulta de los expedientes de historias laborales se hace de forma digital, ágil y ayudando a la conservación del expediente físico como patrimonio documental

histórico de la Administración departamental. Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

Situaciones administrativas. Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

Actualización permanente del SIGEP y la Declaración de Bienes y Rentas de los funcionarios, nos permite mantener actualizadas las hojas de vida de los funcionarios.

Cumplimiento de la Política de Integridad: Continuar con el desarrollo de acciones para la apropiación de la Política de Integridad, sensibilización de las competencias comportamentales, interiorización del Código de Integridad y conductas éticas del servicio público y los indicadores de gestión para medir los logros y resultados de la política de talento Humano.

Plan anticorrupción: Articular la gestión de conflictos de interés, a través de implementación y estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés y el desarrollo de actividades de sensibilización del conflicto de interés.

Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano

Componentes	Actividad
Provisión de Empleo	Definir los empleos vacantes en Función Pública y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
Bienestar Social e Incentivos	Mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores de Función Pública y sus familias; a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al desarrollo de servidores 4.0, el crecimiento sostenible de la entidad y el fortalecimiento de los valores Institucionales
Seguridad y Salud en el Trabajo	Mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro. Así mismo, adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19
	Consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores con el fin de contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales en el desarrollo de sus funciones

Capacitación Institucional – PIC	Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado

Herramientas de Seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano

La Jefatura de Gestión del Talento Humano tendrá la responsabilidad de establecer los mecanismos para hacer el seguimiento a todas las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que todas acciones se cumplan con eficiencia y eficacia.

Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)

Igualmente, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y la medición de la evolución: el FURAG II. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG II como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

El modelo de intervención está compuesto por las siguientes etapas:

- Disponer de Información
- Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
- Elaborar el Plan de Acción
- Implementar el Plan de Acción
- Rutas de Creación de valor
- Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano

Planeación 2025

Se Anexa.
Plan estratégico del Talento Humano (PETH)
vigencia 2025

Versión 01
Proceso de Gestión del Talento Humano
Enero 2025

Gobernación de Caldas
Carrera 21 Calles 22 y 23, Manizales
Secretaria General- Jefatura de Talento Humano
www.gobernaciondecaldas.gov.co
Teléfono: 606 8982444 ext. 1350