

PRIMERO LA GENTE

PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Vigencia 2021

SECRETARÍA GENERAL

JEFATURA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Grupo de Capacitación y Bienestar

Grupo de Gestión Organizacional

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo



Gobierno de
CALDAS

PRIMERO
LA GENTE

Contenido

Introducción.....	3
Generalidades.....	5
Marco legal.....	6
Alcance.....	9
Objetivos.....	10
Objetivo General	10
Objetivos específicos.....	10
Direccionalamiento Estratégico de la Gobernación de Caldas	11
Misión De La Entidad.....	11
Política de Calidad.....	11
Código de Integridad	12
Estructura Organizacional	13
Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.	14
Disposición de información.....	14
Caracterización de la Población	14
Caracterización de los empleos	15
Resultado de la Medición del Clima Organizacional.....	19
Medición de la Cultura Organizacional	20
Medición de la Adaptación al Cambio.....	21
Medición Formulario Único Reporte De Avances De La Gestión – FURAG.....	23
Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2021.....	25
Planes y Programas 2021	32
Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	32
Plan De Bienestar Social e Incentivos.....	35
Plan Institucional De Capacitación	47
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	64
Estrategias del Talento Humano 2021.....	66
Herramientas De Seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.....	68
Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano	69
Plan de Acción 2021.....	71

Introducción

La Jefatura de Gestión y Talento Humano presenta este documento con el fin de definir y divulgar las políticas y lineamientos que orientarán la planeación de la Gestión del Talento Humano en la Gobernación de Caldas.

La planeación estratégica consiste en la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de un plan operativo, con la finalidad de alcanzar objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo; herramienta que permite fijar acciones en el desarrollo de planes, programas y proyectos y determinar un sistema de monitoreo basado en indicadores que evidencien si las metas trazadas en la Gestión del Talento Humano contribuyen al logro de los objetivos de la organización. Lo anterior basado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Dicho modelo permite que las entidades públicas colombianas planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño y tengan cada vez más y mejores capacidades de operación, con el fin de atender y solucionar necesidades y problemas de los ciudadanos, a través de resultados; focalizando su atención en las organizaciones y sus servidores públicos, específicamente en las prácticas y procesos que adelantan para transformar insumos en resultados y en generar impactos, es decir, su foco es tanto la gestión y el desempeño organizacional como la satisfacción de los intereses generales de la sociedad (BID 2015a).

El modelo presenta la interacción de la gestión estratégica del talento humano como esencia del mismo; el control interno como el dinamizador de la gestión; y la información, la comunicación y la gestión del conocimiento como sus articuladores.

En consecuencia, MIPG, es decir el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, plantea la Gestión del Talento Humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, es un gran factor crítico de éxito para que éstas tengan una

buenas gestiones y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

En este sentido, todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto secretarios de despacho, líderes de las unidades y grupos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad; esta Dimensión del Modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al ser humano.

Por último, es importante destacar que los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Departamental de Desarrollo.

Bajo dichas premisas, para la elaboración del presente Plan se tuvo en cuenta el Modelo de Planeación y Gestión, versión actualizada, enmarcada en la Gestión con valores orientada a Resultados o para Resultados GPR (planificación, presupuesto y gestión financiera pública, gestión de programas y proyectos, y seguimiento y evaluación); el mismo está integrado por la visión, misión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del Plan de Desarrollo Departamental.

Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el título 22 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y el Desarrollo Administrativo y armonizarlos con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

El MIPG es el marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a la gestión para el beneficio del ciudadano, no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se desarrolla a través de 7 dimensiones operativas, cada dimensión corresponde al conjunto de políticas, prácticas, elementos e instrumentos con un propósito común, que permiten desarrollar un proceso de gestión estratégica que se adapta a las características particulares de cada entidad pública.

La Dimensión del talento Humano orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual; así las cosas, el componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que en el MIPG el Talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Por lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta que permitirá gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Dicha herramienta permitirá el desarrollo de acciones efectivas al interior de la Gobernación de Caldas, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y a obtener unos mejores estándares de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a la comunidad caldense.

Marco legal

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
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).
Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998:	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
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.

Normatividad	Tema
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).
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
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015:	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.
Resolución N° 0228 DAFP:	Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
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
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.
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019:	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
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 N° 20161000022145 de 2016:	La CNSC modifica la Resolución N° 2590 DE 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral aprobados.
Acuerdo CNSC N° 2018100006176 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. Evaluación del desempeño.

Normatividad	Tema
Decreto 2011 de 2017:	El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, vinculación discapacidad
Ley 1857 de 2017:	Por medio de la cual se reglamenta el día de la Familia
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
Resolución 3546 de 2018:	Regula las prácticas laborales Pasantes.
Ordenanza 808 de 2017	Por la cual se modifica la estructura de la Gobernación de Caldas.
Decreto No. 0348 del 2020-11-30	"Por el cual se modifica el Decreto 0317 De 2020 "Mediante el cual se adoptó el Manual Específico De Funciones Y Competencias Laborales Para Los Empleados De La Planta De Personal De La Gobernación De Caldas.
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 1811 del 21 octubre de 2016,	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
MIPG	Manual Operativo — Dimensión N.1
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia
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.
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.

Normatividad	Tema
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
Decreto 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.
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

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación de Caldas aplica a la población de la Administración Departamental (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales) de acuerdo con la normatividad establecida.

Objetivos

Objetivo General

- Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Objetivos específicos

- Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de 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, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores y el mejoramiento del clima organizacional, así como la preparación para el retiro de la entidad por pensión. (Plan de Bienestar e Incentivos).
- Desarrollar estrategias para la sensibilización y apropiación de los valores del Código de Integridad para los funcionarios de la entidad.
- Promover una cultura de integridad en los servidores públicos de la Gobernación de Caldas.
- Ejecutar acciones efectivas que promuevan la cultura de la prevención, manejo y control de los riesgos en el entorno laboral. (Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Coordinar la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores del Departamento.

- Administrar la nómina y la seguridad social de los funcionarios de la administración.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Departamento. (Plan de Previsión de Recursos Humanos).
- Mantener la planta de personal óptima que requiera la Gobernación de Caldas para el cumplimiento de su misión y que le permita a la entidad la continuidad en la prestación del servicio.
- 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.

Direccionamiento Estratégico de la Gobernación de Caldas

Misión De La Entidad

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.

Código de Integridad

En el Modelo de Planeación y Gestión – MIPG en la dimensión del Talento Humano se contempla el desarrollo de la política de integridad a través del **CÓDIGO 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. Estos valores son:

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

Estructura Organizacional

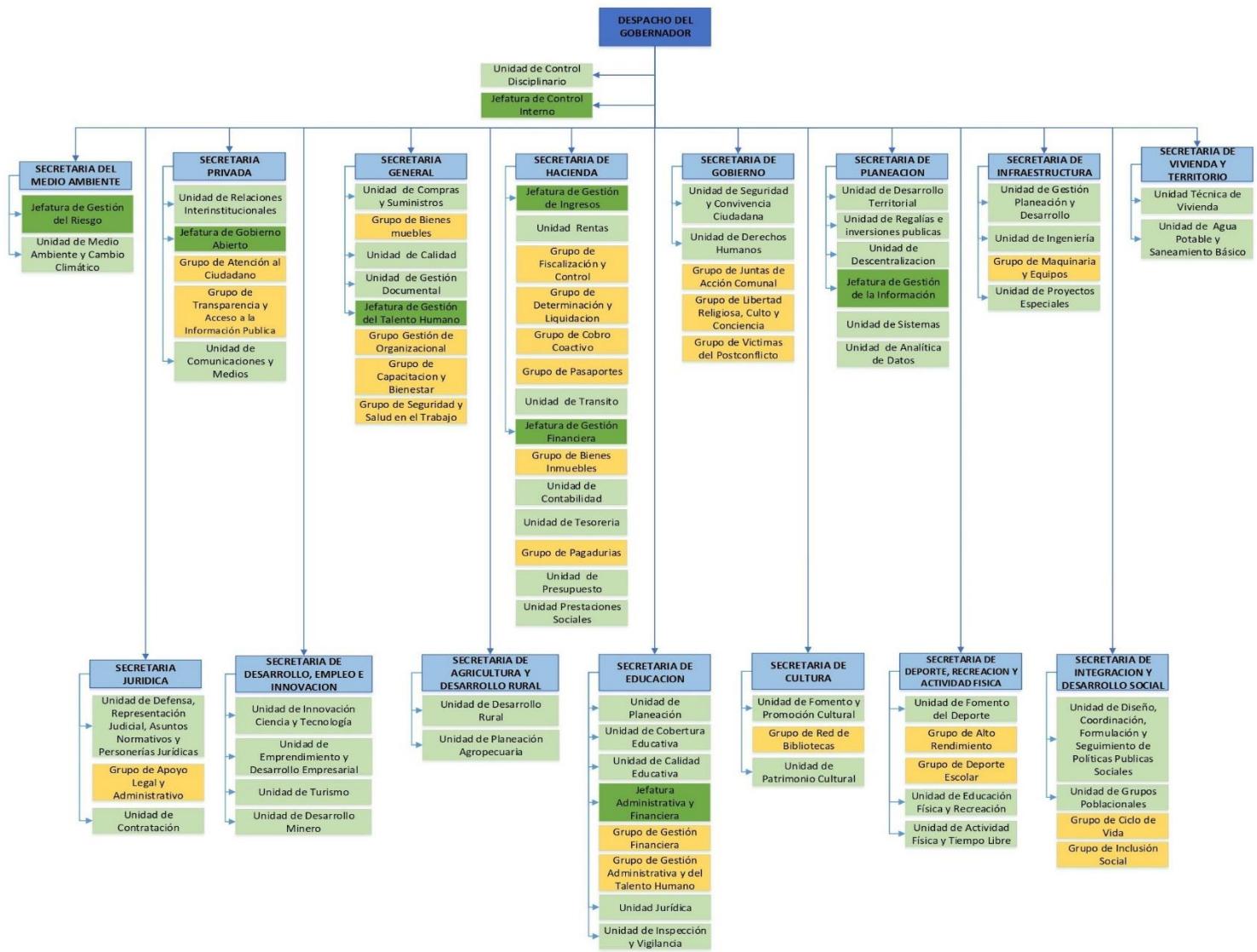


Ilustración 1. Estructura Organizacional de la Gobernación de Caldas.

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

Disposición de información

En cumplimiento de las directrices de MIPG las entidades deben contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto 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 ofrece a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo en cuenta estos lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

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

Tabla 1. Número de Empleos por Nivel Jerárquicos. Informe a 31 de diciembre de 2020.

NIVEL	ELECCION POPULAR	LNR	PERIODO FIJO	CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL, CARGOS
DIRECTIVO	1	22	1	0	24
ASESOR	0	2	0	0	2
PROFESIONAL	0	42	0	160	202
TECNICO	0	1	0	68	69
ASISTENCIAL	0	5	0	79	84
TOTAL, CARGOS					381

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.

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 desarrolle, 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 el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 85.9 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “**CONSOLIDACIÓN**”. Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2019-2020.

Este resultado nos permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento en la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en el siguiente cuadro:

Ilustración 2. Resultados Gestión Estratégica Del Talento Humano 2019

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	78	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	81
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	70
		- Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	73	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	68
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	77
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	60
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	79	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	79
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.



Ilustración 3. Resultados Gestión Estratégica Del Talento Humano 2020

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD <i>La felicidad nos hace productivos</i>	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	82
		- 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	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO <i>Liderando talento</i>	83	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	79
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	85
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO <i>Al servicio de los ciudadanos</i>	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	91
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
RUTA DE LA CALIDAD <i>La cultura de hacer las cosas bien</i>	91	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	93
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS <i>Conociendo el talento</i>	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Visualizado el cuadro anterior, se evidencia una variación positiva en todas las variables de las rutas de la Matriz de Gestión.

La Ruta de la Felicidad tuvo una variación positiva pasando de 78 a 84, la ruta del crecimiento de 73 a 83, la ruta del servicio de 82 a 86 la ruta de la calidad paso de 79 a 91, ruta de análisis de datos de 84 a 89; estos resultados nos muestran que a través de las estrategias, planes y proyectos que fueron implementados en Talento Humano se ha mejorado el entorno físico del trabajo, el liderazgo y trabajo en equipo, la cultura de la integridad y la calidad y en general el bienestar de todos los funcionarios de la Administración Departamental, que se refleja en una mayor productividad y en una mejor prestación del servicio a la comunidad.



Resultado de la Medición del Clima Organizacional

Tabla 2. Resultado de la Medición del Clima Organizacional Gobernación de Caldas. Octubre 2020

Secretaría	Administración 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
Despacho del Gobernador	86.13	91.18	87.75	95.59	91.35	94.12	93.38	91.18	95.83
Agricultura	82.97	87.50	82.05	86.78	75.48	88.46	90.71	89.74	93.27
Cultura	80.10	85.71	82.14	90.63	93.75	86.31	86.90	83.33	91.67
Deporte, Recreación y Actividad Física	71.43	70.43	65.48	74.55	68.75	77.38	77.38	70.83	86.31
Desarrollo, Empleo e Innovación	80.56	80.56	72.22	82.99	81.25	87.96	86.57	84.72	87.96
Educación	81.29	83.75	80.56	87.25	73.30	89.56	87.94	82.89	93.50
Gobierno	86.83	89.45	88.02	88.48	86.16	92.19	91.41	89.32	95.83
Hacienda	78.38	82.68	76.17	87.34	76.63	89.11	87.21	82.53	90.86
Infraestructura	81.04	86.06	76.28	88.22	86.61	92.95	87.50	85.26	92.95
Integración y Desarrollo Social.	83.44	81.25	82.58	90.06	93.75	89.02	87.88	84.09	91.67
Planeación	78.57	81.25	81.77	82.81	89.29	89.06	88.28	85.68	94.79
Vivienda	71.43	74.43	76.52	78.13	79.86	84.85	85.23	81.06	90.15
General	83.10	86.46	83.61	93.75	86.30	94.86	92.08	87.64	95.56
Jurídica	80.87	86.16	77.98	87.28	87.50	87.80	87.80	83.33	90.48
Privada	86.07	88.75	87.50	88.75	91.96	97.92	92.92	96.25	95.00

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Medición de la Cultura Organizacional

Tabla 3. Medición de la Cultura Organizacional Gobernación De Caldas.

Secretaría	Comunicación Organizacional	Políticas y Normas	Metas y Objetivos Institucionales	Orientación al Trabajo en Equipo.	Solución de Conflictos y Toma de Decisiones	Mejora y Cambio.	Orientación al Cliente.	Principios y Valores.
Despacho del Gobernador	91,54	90,59	90,29	88,97	90,44	90,20	91,91	95,59
Agricultura	86,06	90,38	85,00	82,21	82,05	80,77	90,87	93,27
Cultura	76,79	83,57	82,86	78,57	73,81	77,38	85,71	85,71
Deporte, Recreación y Actividad Física	78,57	84,29	81,43	68,75	73,81	82,14	83,04	89,29
Secretaría de Desarrollo, Empleo e Innovación.	83,33	86,67	83,89	84,72	83,33	83,33	88,89	88,19
Educación	85,92	85,40	83,60	83,33	81,33	82,44	86,50	86,92
Gobierno	90,23	91,56	90,94	92,58	86,72	86,98	90,23	91,41
Hacienda	81,58	83,60	80,96	81,91	78,00	78,95	85,09	84,98
Infraestructura	80,29	86,92	81,92	82,21	79,49	75,00	87,02	87,98
Integración y Desarrollo Social	84,66	88,64	89,65	86,36	84,47	86,36	90,34	90,43
Planeación	84,38	84,06	84,69	84,38	81,51	84,90	86,33	87,50
Vivienda	78,98	82,27	80,45	80,11	79,55	77,27	81,25	84,09
General	82,92	84,83	84,33	83,13	81,25	76,67	88,33	90,42
Secretaría Jurídica.	83,48	87,14	84,64	84,82	80,65	81,55	86,61	87,95
Secretaría Privada.	93,13	88,50	86,50	93,13	84,58	85,83	87,50	86,25

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Medición de la Adaptación al Cambio

Tabla 4. Medición de la Adaptación al Cambio.

Secretarías	Adaptación del cambio	Compromiso con el cambio
Despacho del Gobernador.	94,12	97,79
Agricultura.	92,69	93,46
Cultura.	90,71	88,93
Deporte, Recreación y Actividad Física.	90,00	88,93
Desarrollo, Empleo e Innovación.	93,89	92,78
Educación.	91,67	92,10
Gobierno.	90,94	93,91
Hacienda.	86,32	89,21
Infraestructura.	87,69	90,19
Integración y Desarrollo Social.	90,91	91,14
Planeación.	92,81	94,53
Vivienda.	85,91	90,00
General.	91,83	95,25
Jurídica.	88,93	89,64
Privada.	94,00	93,50

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

La Medición del Clima y la Cultura Organizacional y la adaptación al Cambio se realizaron en la Gobernación de Caldas en el mes de octubre de 2020, participaron en dicha medición 306 funcionarios correspondientes a las 14 secretarías y al Despacho del Gobernador, de los diferentes niveles jerárquicos, cumpliendo así el 71,16% de participantes en el estudio, se convocó aproximadamente 430 funcionarios que hacen parte de la planta administrativa, la planta central de la Gobernación y los funcionarios de la secretaría de educación pagados con recursos del sistema General de participaciones que laboran en las dependencias de la Gobernación,

Tabla 5. Resultados Generales Medición del Clima Organizacional Gobernación De Caldas.

Resultados Generales Por Variables Clima Organizacional		
Variables	Porcentaje 2018	Porcentaje 2020
Administración del talento humano	76,78%	80.99%
Comunicación e Integración	79,88%	84.15%
Disponibilidad de recursos y condiciones de trabajo	79,29%	80.26%
Estilo y dirección	81,85%	87.7%
Medio ambiente físico	71,15%	81.75%
Satisfacción personal y motivación	85,57%	90.06%
Orientación organizacional	85,57%	88.56%
Trabajo en equipo	79,23%	84.84%
Capacidad profesional	92,76%	92.85%

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Tabla 6. Resultados Por Variables Cultura Organizacional Gobernación De Caldas.

Resultados Por Variables Cultura Organizacional 2018		
Variables	Porcentaje 2018	Porcentaje 2020
Comunicación Organizacional	77,17%	84.42%
Políticas y Normas	80,46%	85.98%
Metas y objetivos institucionales	77,93%	84.17%
Orientación al trabajo en equipo	74,80%	83.78%
Solución de conflictos y toma de decisiones	72,70%	81.29%
Mejora y cambio	68,91%	81.56%
Orientación al cliente	80,96%	87.07%
Principios y valores	80,96%	88.07%

Con base en la anterior medición se procederá a incluir acciones de mejoramiento en el Plan de Acción y en la Matriz de Seguimiento GETH que faciliten el aumento en las variables bajas en la medición aplicada.

Tabla 7. Resultados Por Variables la medición de Adaptación al Cambio de la Gobernación De Caldas.

Resultados Por Variables de Adaptación al Cambio 2020	
Variables	Porcentaje 2020
Aceptación del Cambio	90.44%
Compromiso con el Cambio	92.08%

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

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. Correspondiente a los años 2018, 2019.

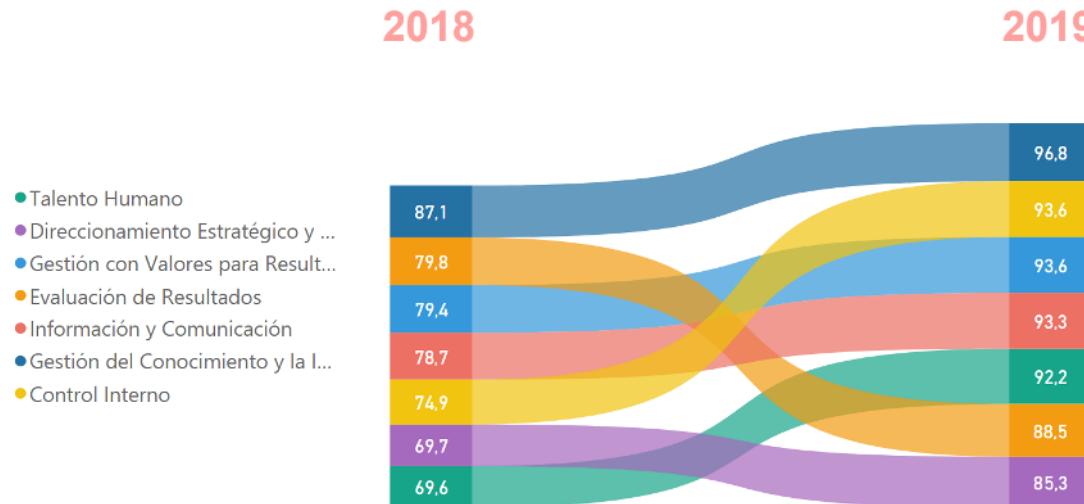
Ilustración 4. Comparativo Índice de Desempeño Institucional 2018-2019.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

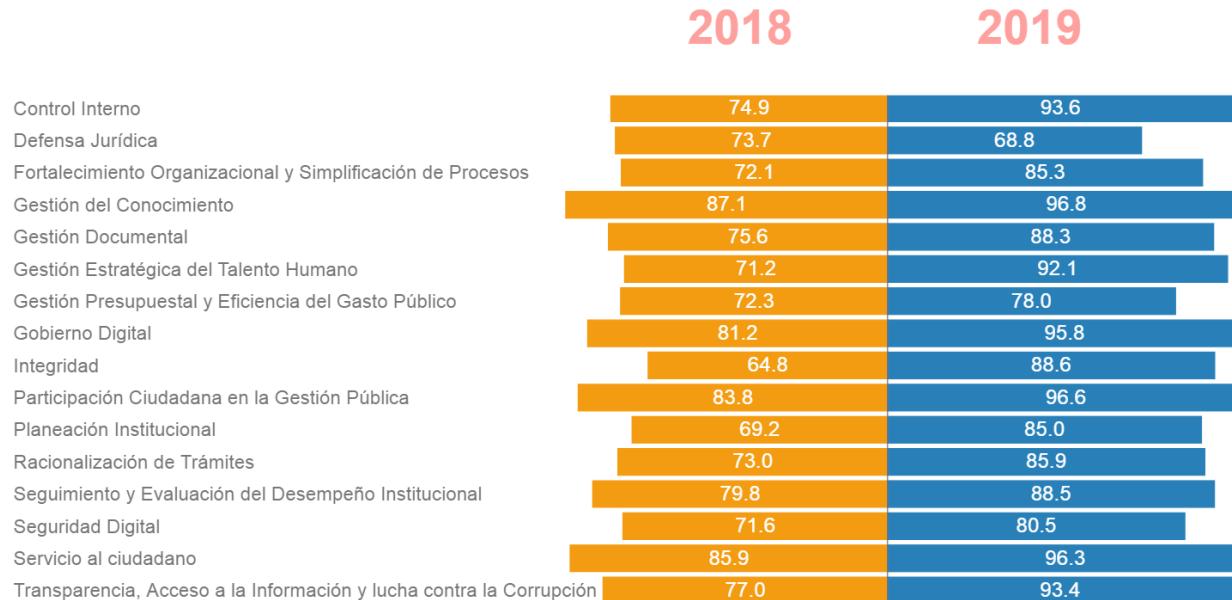


Ilustración 5. Comparativo Política de Talento Humano 2018-2019.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ilustración 6. Gestión estratégica de Talento Humano 2018-2019.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.



Los anteriores resultados muestran un crecimiento en las variables medidas correspondientes al Talento Humano, lo que significa que debemos seguir fortaleciendo la política de Talento Humano en la Gobernación de Caldas.

Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2021

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.

Para la implementación del plan se enfoca a 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 con Valores para Resultados	D7 - Control Interno
D4 - Evaluación de Resultados	

A continuación, se presenta el plan de mejoramiento de las recomendaciones de mejora de la evaluación FURAG 2019, con las respectivas acciones de mejora y actividades realizadas.

Ítem	Recomendaciones de mejora por política	Acciones de mejoramiento a implementar	Actividades realizadas /evidencias
1	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida por otras causales dentro de la planeación del talento humano en la entidad.	Realizar y ejecutar el Plan de desvinculación asistida para preparar y brindar herramientas a los servidores (as) públicos de la Gobernación de Caldas que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, retiro o desvinculación se aparten de la entidad, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.	Se estableció el programa de Desvinculación Asistida y quedó establecido en el formato sistema de gestión de calidad. Dicho programa quedó incluido en el plan estratégico de talento humano.
2	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los puestos de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción cuando se debe adelantar un proceso de selección. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Se realizará la verificación permanente en la planta de personal de la Gobernación de Caldas, para que los funcionarios de carrera administrativa puedan acceder a cargos de LNR.	Se hace la verificación permanente a la planta de personal para realizar procesos de Comisión a funcionarios de carrera administrativa en cargos de LNR



Ítem	Recomendaciones de mejora por política	Acciones de mejoramiento a implementar	Actividades realizadas /evidencias
3	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos en la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Aplicar pruebas para garantizar la idoneidad de los candidatos a cargos de LNR en la Gobernación de Caldas.	A través del Departamento Administrativo de la Función Pública se realizaron pruebas de competencias comportamentales a los aspirantes a ocupar los cargos de: Gerentes de Hospitales, Director de la Territorial de Salud, Secretaria de Medio Ambiente.
4	Identificar y priorizar las necesidades de capacitación de los servidores de la entidad, con el fin de invertir correctamente los recursos destinados a la capacitación.	Se realizará la Encuesta de necesidades de capacitación con el fin de realizar la planeación del Plan Institucional de capacitación vigencia 2020	Se realizó la Encuesta de necesidades de capacitación a todos los funcionarios del departamento, resultados que fueron tenidos en cuenta en la construcción del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020.
5	Analizar las causas del retiro de los servidores de salen de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.	Se realizará un análisis de las causas de retiro de los servidores de la Gobernación	Se realizó un análisis de las causas de retiro de los funcionarios de la Gobernación de Caldas vigencia 2020 (perdida del Concurso de méritos, pensión, retiro voluntario)

Ítem	Recomendaciones de mejora por política	Acciones de mejoramiento a implementar	Actividades realizadas /evidencias
6	Implementar mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de las personas que se retiran a quienes continúan vinculados.	Se implementará un mecanismo para la transferencia del conocimiento	Los Se tiene establecido que los funcionarios que salen de la administración deben entregar su puesto de trabajo y transferir el conocimiento al funcionario que llega. ACTA DE ENTRAGA DE PUESTO DE TRABAJO. FORMATO TH-FO-17 A
8	Diseñar e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran, que garanticen que quien ejecuta una actividad conoce su propósito y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Se implementará un mecanismo para la transferencia del conocimiento	Los Se tiene establecido que los funcionarios que salen de la administración deben entregar su puesto de trabajo y transferir el conocimiento al funcionario que llega. ACTA DE ENTRAGA DE PUESTO DE TRABAJO .FORMATO TH-FO-17 A
9	Realizar diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad.	Se realizará el Diagnóstico del Clima y la Cultura Organizacional a todos los funcionarios de la Gobernación de Caldas	Se aplicó la encuesta de Clima y cultura organizacional en el mes de octubre a los funcionarios de la Gobernación contando con una participación de 306 funcionarios



Ítem	Recomendaciones de mejora por política	Acciones de mejoramiento a implementar	Actividades realizadas /evidencias
11	Establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.	Contamos con el Plan de Seguridad y salud en el trabajo- Se realizan actividades permanentes de prevención del riesgo psicosocial en los funcionarios de la administración departamental	Desde el programa de riesgo psicosocial se cumplieron con las actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en tiempos de covid-19 1- Pedagogía en Higiene psicológica 2- Cuidados de la Salud mental durante la cuarentena 3- Motivación psicosocial 4- Promoción de la salud mental 5- Manejo del estrés y cuidados de la salud mental. 6- Primeros auxilios psicológicos. 7- Semaforización y diagnóstico en la salud mental de los funcionarios de la Gobernación, abordaje y recomendaciones
12	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa de otros niveles jerárquicos, que se encuentren en vacancia definitiva.	Se realizará el reporte de las vacancias definitivas a la CNSC, para concurso de méritos o lista de elegibles	El proceso de concurso de méritos se realizó para todos 1 cargos de todos los niveles que se encontraban en vacancia definitiva.
13	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de Libre nombramiento y remoción.	Se implementarán procesos meritocráticos para vincular personal a la Gobernación de Caldas en cargos de LNR	Se ha implementado la Estrategia en coordinación Con el DAFP, para realizar exámenes de competencias comportamentales a personas a ocupar cargos de LNR



Ítem	Recomendaciones de mejora por política	Acciones de mejoramiento a implementar	Actividades realizadas /evidencias
14	Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. -Algunos aspectos a evaluar son: - Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. -Cumplimiento del código en su integralidad. -Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.	1. Encuesta de Medición y apropiación del Código de Integridad 2. Desarrollar una estrategia virtual (foro,) para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión. 3. Incluir preguntas del código de integridad y valores en el cuestionario de cultura organizacional.	1. Se realizó y aplicó la encuesta de Medición y apropiación del Código de Integridad 2. Se desarrolló la estrategia virtual (foro,) para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión. 3. En la encuesta de cultura organizacional se incluyeron preguntas del código de integridad y valores.
15	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen un cronograma de actividades.	Realizar un paso a paso modelo para reporte de los conflictos de interés, para su divulgación	Se elaboró la Guía de Conflicto de Intereses
16	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la definición de un área responsable para coordinar las acciones institucionales de prevención de conflictos de interés.	Formular el plan estratégico de gestión de conflictos de intereses dentro del marco de la Política de Talento Humano	Dentro del marco del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2021 se incluyó la política de conflicto de intereses



Ítem	Recomendaciones de mejora por política	Acciones de mejoramiento a implementar	Actividades realizadas /evidencias
17	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.	Realizar un paso a paso modelo para reporte de los conflictos de interés, para su divulgación	En el Plan estratégico de Talento Humano vigencia 2021 se incluyó la divulgación de la Guía de Conflicto de intereses y el área responsable
18	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Realizar un paso a paso modelo para reporte de los conflictos de interés, para su divulgación	En el Plan estratégico de Talento Humano vigencia 2021 se incluyó la divulgación de la Guía de Conflicto de intereses
18	Articular la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Como parte de la sensibilización y conocimiento del proceso de conflicto de intereses, incluir dentro de la Política de Talento Humano (Plan de Capacitación, Procesos de Inducción, entre otros) el proceso del manejo de conflicto de intereses, con el fin de generar un direccionamiento que apoye el desarrollo e implementación de la estrategia establecida para dicho proceso.	Se realizó una Jornada de capacitación sobre Antisoborno en el Sector Público. dirigida a todos los funcionarios del departamento.
19	Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos.	Fortalecer el proceso de sistema de información de la declaración de bienes y rentas a través de circulares y oficios personales a los funcionarios de la administración Departamental	Divulgación a través de circulares y oficios a todos los funcionarios la obligatoriedad de la actualización de la declaración de Bienes y rentas

Planes y Programas 2021

La Jefatura de Talento Humano de la Gobernación de Caldas es la encargada de elaborar y establecer los planes y programas de Bienestar para todos los funcionarios de la Gobernación, con el fin de alcanzar las metas institucionales propuestas en la planeación de la administración.

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

Objetivo: Reportar anualmente el estado de la planta de personal de la Gobernación de Caldas con el fin de identificar las necesidades.

La planta se encuentra compuesta por 381 empleos.

Tabla 8. Planta Estructural.

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Naturaleza	Nivel
1	Gobernador	001	0	Elección popular	Directivo
15	Secretario de despacho	020	01	Libre nombramiento y remoción	Directivo
2	Asesor	105	02	Libre nombramiento y remoción	Asesor
1	Jefe de oficina	006	01	Periodo fijo	Directivo
7	Jefe de oficina	006	01	Libre nombramiento y remoción	Directivo
2	Secretaria ejecutiva	430	06	Libre nombramiento y remoción	Asistencial
3	Conductor mecánico	482	05	Libre nombramiento y remoción	Asistencial

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Tabla 9. Planta Global.

No. Cargos	Cargo	Código	Grado	Naturaleza	Nivel
21	Profesional Especializado	222	06	Libre nombramiento y remoción	Profesional
24	Profesional Especializado	222	06	Carrera Administrativa	Profesional
5	Profesional Especializado	222	05	Libre nombramiento y remoción	Profesional
28	Profesional Especializado	222	05	Carrera Administrativa	Profesional
9	Profesional Especializado	222	04	Libre nombramiento y remoción	Profesional
6	Profesional Universitario	219	03	Libre nombramiento y remoción	Profesional
44	Profesional Universitario	219	03	Carrera Administrativa	Profesional
1	Profesional Universitario	219	02	Libre nombramiento y remoción	Profesional
6	Profesional Universitario	219	02	Carrera Administrativa	Profesional
20	Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa	Profesional
37	Director de Banda	265	03	Carrera Administrativa	Profesional
1	Director de Banda	265	02	Carrera Administrativa	Profesional
11	Técnico Operativo	314	03	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Operativo	314	02	Libre nombramiento y remoción	Técnico
25	Técnico Operativo	314	02	Carrera Administrativa	Técnico
32	Instructor	313	01	Carrera Administrativa	Técnico
15	Auxiliar Administrativo	407	05	Carrera Administrativa	Asistencial
22	Auxiliar Administrativo	407	04	Carrera Administrativa	Asistencial
16	Auxiliar Administrativo	407	03	Carrera Administrativa	Asistencial
22	Auxiliar Administrativo	407	02	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Auxiliar Servicios Generales	470	01	Carrera Administrativa	Asistencial

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Tabla 10. Total, de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2020, por nivel jerárquico.

Nivel	Elección popular	LNR	Periodo fijo	Carrera administrativa	Total, cargos
Directivo	1	22	1	0	24
Asesor	0	2	0	0	2
Profesional	0	42	0	160	202
Técnico	0	1	0	68	69
Asistencial	0	5	0	79	84
Total, cargos	1	72	1	307	381

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Tabla 11. Total, de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2020, que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico.

Nivel	Total, vacantes
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	33
Técnico	4
Asistencial	16
Total, cargos	53

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Las vacancias definitivas que se muestran corresponden a situaciones que se han presentado por retiro de personal por diferentes razones como adquisición el derecho a pensión, cambio de entidad por superar concurso de méritos, retiro voluntario, entre otros.

Igualmente, se está en proceso de reportar las vacancias definitivas que surgieron después de la Convocatoria centro Oriente N°. 694 de 2018, con el fin de hacer uso de las listas de elegibles con los cargos de igual código, grado, salario.

Tabla 12. Total, de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2020 que se encuentran en vacancia definitiva que se encuentran sujetos a concurso de mérito.

Nivel	Total, vacantes
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	12
técnico	1
Asistencial	0
Total, cargos	13

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

La Administración Departamental seguirá fortaleciendo el mecanismo de información con el fin visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones de la alta dirección.

La Administración Departamental a través de la Jefatura de Talento Humano seguirá dando cumplimiento a la normatividad del manejo del recurso humano.



Plan De Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Gobernación de Caldas para la vigencia 2021 pretende propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad, se realizarán actividades que contribuyan a mejorar las puntuaciones bajas en las diferentes mediciones realizadas.

Cada uno de los resultados obtenidos sirvió de diagnóstico y líneas base para formular las acciones del Plan estratégico a ejecutar, con el firme propósito de fortalecer la cultura organizacional, lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios de la Gobernación de Caldas.

El presente plan está dirigido a todos los servidores de la Gobernación de Caldas y en algunas actividades a sus familias.

El Bienestar Social tiene dos grandes áreas de intervención, la primera dirigida a la Protección y Servicios Sociales y la segunda referida a la Calidad de Vida Laboral.

Protección y Servicios Sociales

Es un componente desde el cual se debe atender a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Componente Deportivo, recreativo y cultural.

Promover el bienestar físico y emocional, potencializando las habilidades deportivas en marco de la sana competencia, promoviendo además el equilibrio entre las diferentes áreas de desempeño, destacando el Autocuidado y haciendo énfasis en el adecuado uso del tiempo libre, buscando



fortalecer el estado físico y mental de los funcionarios que hacen parte de la Gobernación de Caldas. Se van a desarrollar las siguientes actividades:

- **Juegos o torneos deportivos Gobernación de Caldas**

Componente Artístico y cultural

Orientado a generar espacios de integración y sana diversión entre los servidores, llegando a sus familias, fortaleciendo así los vínculos relacionales y propiciando espacios de desarrollo y aprendizaje social en el compartir que posibilita cada actividad de esparcimiento, atendiendo a una de las necesidades fundamentales para el ser humano a nivel axiológico, como es el ocio y la participación. En este componente se van a realizar las siguientes actividades:

- ✓ Actividad artística y cultural de fin de año
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Día de disfraces
- ✓ Día de la mujer
- ✓ Día de la familia
- ✓ Celebración de cumpleaños
- ✓ Celebración de eucaristía mensual
- ✓ Novenas navideñas
- ✓ Día del Auxiliar Administrativo
- ✓ Día del Niño
- ✓ Actividad bienvenida la navideña- ambientación navideña edificios principales
- ✓ Celebración día del amor y la amistad
- ✓ Feria microempresarial



Promoción y prevención de la salud.

- ✓ Jornadas de sensibilización orientadas a promover hábitos de vida saludable y la prevención de enfermedades.
- ✓ Riesgo Cardiovascular
- ✓ Manejo del stress y de la ansiedad
- ✓ Salud Visual
- ✓ Pausas Activas
- ✓ Alimentación y Nutrición
- ✓ Bioseguridad, uso adecuado de elementos de protección personal
- ✓ Prevención de accidentes de trabajo

Capacitación informal en artes o artesanías.

Orientada a promover en los funcionarios el interés por aprendizajes que le permitan desarrollar la creatividad, la estética potencializando habilidades diferentes a las laborales.

- ✓ Jornadas de capacitación en artes, oficios y artesanías

Promoción de programas de vivienda.

Generar actividades de difusión de programas y planes de vivienda para mejorar en el aspecto de calidad de vida con la proyección a adquirir vivienda propia.

- ✓ Feria de la vivienda

Educación formal.

- ✓ Motivar a los funcionarios mediante la difusión de oportunidades y descuentos para estudio que le permita avanzar en su profesionalización o especialización.
- ✓ Ferias Universitaria
- ✓ Convenios y alianzas con Universidades para descuentos para los funcionarios para adelantar sus procesos de formación académicos.

Retorno laboral seguro.

Ante la situación del Covid se proyecta generar acciones que le permita a los funcionarios ajustarse a los cambios y ver con optimismo el retorno gradual a las actividades laborales presenciales.

- ✓ Charlas y acompañamiento para el fortalecimiento del equilibrio laboral y personal.

Programa Transversal.

Programa Servimos: Establecer convenios o alianzas para otorgar ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores (también se puede extender a los contratistas), en las siguientes líneas (Educación, turismo y recreación, Vivienda, Seguros, Salud y Cultura y medio ambiente)

Calidad de Vida Laboral

La Calidad de vida laboral en las entidades está asociado tanto a la eficacia y los resultados de gestión como a la relación de la entidad con sus distintos grupos de valor, es decir, a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, está directamente relacionado con el alcance de los logros de la entidad.

Clima Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, dentro de las actividades a realizar se encuentran.

- ✓ Charlas sobre clima Organizacional (Talleres y actividades motivacionales resultado de la medición del Clima Organizacional del 2020)



Cultura Organizacional

Patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización, cimentados y afines con los objetivos institucionales, la misión y la visión.

- ✓ 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 2020).

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:

- ✓ Adopción mediante acto administrativo de la guía de conflicto de intereses
- ✓ 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:

- ✓ Ajustar el código de integridad actual de conformidad con la Norma ISO Antisoborno 370001.
- ✓ Socialización a todos los funcionarios de la administración, contratistas y pasantes el nuevo código de integridad a través de campañas lúdicas y educativa.
- ✓ Adoptar mediante acto administrativo el nuevo código de integridad y Conductas Éticas del Servidor Público.

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.

Desvinculación por pensión	Actividades a desarrollar
Brindar apoyo socio laboral y emocional para mejorar la percepción de los funcionarios frente a su etapa de prejubilación y la finalización de su vinculación laboral.	Entrevista para identificar la percepción de los funcionarios frente a la Desvinculación laboral en la Gobernación de Caldas. Charlas (personales) de orientación emocional - Intervención psicológica. Talleres grupales de sensibilización que permitan mejorar las percepciones emocionales y sociales (adaptación al cambio, pensamiento positivo)

Reconocer la trayectoria laboral de los funcionarios en etapa de retiro de la Gobernación de Caldas.	Entrevistas de recopilación de experiencias laborales y personales. Encuentros para el intercambio de experiencias laborales y personales Exaltar la trayectoria laboral de los funcionarios que finalizan su vida laboral.
Garantizar la recopilación de experiencias, testimonios y transferencia del conocimiento de los funcionarios en su etapa de retiro.	Sistematización de las experiencias para su conocimiento y difusión.
Desvinculación Por Reestructuración o Finalización de su Nombramiento	Actividades A Desarrollar
Reducir el impacto emocional que causa la desvinculación del empleo o la finalización de su nombramiento a los funcionarios de la Gobernación de Caldas.	Entrevista para identificar la percepción de los funcionarios frente a la Desvinculación laboral en la Gobernación de Caldas Charlas (personales) de orientación emocional - Intervención psicológica.
Orientar al funcionario y brindar herramientas de capacitación a los funcionarios en etapa de desvinculación para que sea percibida como un desafío y una nueva oportunidad. (proyecto de vida de la persona).	Talleres (Grupales) de sensibilización que permitan mejorar las percepciones emocionales y sociales (adaptación al cambio, pensamiento positivo, exploración de posibilidades laborales). Gestión interinstitucional con entidades que orientan frente a la búsqueda de oportunidades laborales (Entidades como SENA, cajas de compensación familiar, etc)

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 específico, así como consolidar anualmente el informe de ejecución de actividades del programa de desvinculación laboral asistida.

Programa de Pensionados y Jubilados

Tiene como propósito desarrollar diferentes actividades en las que se puedan integrar sin ningún traumatismo y de manera constructiva al nuevo rol que les corresponde luego de concluir su ciclo laboral haciendo que su vida siga siendo activa, útil y participativa.

- ✓ Actividades lúdicas, recreativos, culturales y de artes y oficios.
- ✓ Actividades de prevención de la salud.

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.

Reconocer el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación de Caldas que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de provisionalidad y libre nombramiento y remoción y que sean calificados en el nivel sobresaliente.

Reconocimiento Por antigüedad: Reconocer y exaltar a los servidores que han prestado sus servicios en la Administración Departamental, durante 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años, en el

evento del servidor público que incluye exaltación pública, entrega de un escudo; además se otorgará un día de descanso remunerado

Horario Flexible: Se da cumplimiento al Decreto Ley 1042 de 1978 a partir del cual se establece Horario flexible para los funcionarios de la Administración Departamental.

Día de permiso remunerado en la fecha de cumpleaños, este permiso debe ser concertado con el jefe inmediato como mínimo con 5 días de antelación, con el fin de no causar traumatismos con la prestación del servicio, este día se hará efectivo el día de cumpleaños y hasta los 30 días siguientes a la fecha de cumpleaños.

Descanso Compensado para la Semana Santa y Festividades de fin de año, siempre y cuando el funcionario haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso.

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.

Resolución 3096 – 1 del 6 de octubre del 2020. Programa Educativo”: Es el apoyo de un porcentaje en el valor de la matrícula del respectivo semestre, en un programa de pregrado, posgrado o técnico impartido por una institución de educación superior, debidamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, de conformidad con lo establecido en el Sistema Nacional de Capacitación y estímulos, como parte del programa de bienestar social de la Jefatura de Talento Humano.

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 30% del valor de la matrícula del respectivo semestre académico, de conformidad con la disponibilidad de recursos en ese rubro para cada vigencia.

- **Incentivo por el uso de la bicicleta:** Dando cumplimiento al art. 5 de la Ley 1811 de 2016, PROGRAMA INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE CALDAS, con el objeto de: Promover e



incentivar el uso de la bicicleta como medio de movilización de los funcionarios de la Gobernación de Caldas y alternativa para promover prácticas saludables, instaurar una cultura de sostenibilidad ambiental y fomentar una política de movilidad alternativa.

Alcance: Las actividades contempladas para promover e incentivar el uso de la bicicleta como medio de movilización de los funcionarios de la Gobernación de Caldas, están dirigidos para todos los servidores públicos que prestan sus servicios en el edificio principal (Edificio de la Gobernación o edificio amarillo y Edificio de la Licorera), inicialmente, dado que se realizó la adecuación de espacio para 18 biciparqueaderos, las demás sedes se irán involucrando gradualmente al programa.

Los participantes en las actividades de promoción del uso de la bicicleta, deberán inscribirse en el programa, participar en las charlas de sensibilización y certificar que se moviliza desde su casa hasta su sitio de labores utilizando este medio de transporte, la Jefatura de Talento Humano a través del grupo de Capacitación y Bienestar desarrollará las actividades y verificará el cumplimiento de los requisitos que permitan el disfrute de este incentivo, el grupo de Seguridad y Salud en el trabajo apoyará el programa para promover las condiciones de seguridad para el buen desarrollo.

Actividades

- ✓ Difundir el programa de “PROGRAMA INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE CALDAS”
- ✓ Inscripción de los funcionarios en el Programa.
- ✓ Sensibilizar sobre los beneficios y ventajas del uso de la bicicleta para la salud y el ambiente.
- ✓ Realizar el seguimiento y verificación del uso de la bicicleta como medio de movilidad al trabajo.
- ✓ Trámite y disfrute del incentivo.
- ✓ Celebrar el día mundial de la bicicleta.
- ✓ Otorgar el incentivo a los funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos.

- ✓ Celebrar el día mundial de la bicicleta como espacio para difundir los beneficios del uso de este medio de movilidad.
- ✓ Consolidar la información y reportar los resultados del programa.

Etapas del programa	Actividades a desarrollar
Difundir el programa de “PROGRAMA INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE CALDAS”	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con el apoyo de la Unidad de Comunicaciones realizar la difusión a todos los funcionarios sobre el desarrollo del programa. ✓ Dar a conocer de manera periódica los resultados del programa.
Inscripción de los funcionarios en el Programa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar la inscripción de los funcionarios en este programa. ✓ Mantener actualizado el registro de funcionarios participantes en el programa.
Sensibilizar sobre los beneficios y ventajas del uso de la bicicleta para la salud y el ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar la inscripción de los funcionarios en este programa. ✓ Realizar charla sobre estilos de vida saludable y las ventajas del uso de la bicicleta para la salud. ✓ Realizar charla sobre medidas de seguridad a tener en cuenta para el buen uso de esta alternativa de movilidad.
Realizar el seguimiento y verificación del uso de la bicicleta como medio de movilidad al trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Certificar el cumplimiento de los 30 recorridos en bicicleta. Tramitar el disfrute del incentivo consistente en medio día laboral libre remunerado (no acumulable).
Otorgar el incentivo a los funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tramitar el incentivo consistente en medio día laboral libre remunerado, ante el jefe inmediato.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reportar al grupo de capacitación y bienestar el otorgamiento de dicho incentivo.
Vincularse a la celebración de fechas especiales como: -Celebrar el día mundial de la bicicleta como espacio para difundir los beneficios del uso de este medio de movilidad. - Dia saludable (Dia sin carro).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar una actividad de motivación a nuevos funcionarios y socialización de beneficios del programa.
Consolidar la información y reportar los resultados del programa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar el reporte permanente de los resultados del programa. ✓ Recomendar ajustes o acciones complementarias para el éxito del desarrollo del programa.

La Jefatura de Talento Humano mantendrá actualizado el listado de servidores que hacen parte del programa, realizará el registro de participación en las actividades de capacitación y sensibilización y coordinará la certificación de los días que los funcionarios lleguen a laboral utilizando como medio de transporte la bicicleta, también realizará el registro de los incentivos generados en el desarrollo del programa. Finalmente adelantará gestiones con otras organizaciones e instituciones para fortalecer las acciones propuestas.

Plan Institucional De Capacitación

La Gobernación de Caldas en desarrollo de las políticas del Talento Humano presenta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2021, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual la Jefatura de Talento Humano de la Gobernación de Caldas es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Este Plan Institucional de Capacitación propone el fortalecimiento de las competencias y habilidades que los servidores requieren para generar mejores resultados, propiciando al mismo tiempo un adecuado ambiente laboral que propenda por el bienestar y el sentido de pertenencia, para alcanzar los objetivos propuestos por la entidad.

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en marzo de 2020, actualizó el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

Este modelo genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos. La premisa entonces será: si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.

Además, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirma al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. De manera que se hace necesario para la Gobernación de Caldas contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.



En este sentido para las vigencias 2021, La Secretaría General, a través de la Jefatura de Talento Humano gestionará el Plan Institucional de Capacitación – PIC construido y enfocado en el desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de la administración departamental; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

Igualmente, para la construcción del Plan Institucional la Administración Departamental se tuvo en cuenta la Norma ISO 37001, en su artículo requisito 7.2.1, en la que contempla que la organización debe determinar la competencia necesaria de las personas que realizan, bajo su control, un trabajo que afecte el desempeño antisoborno, asegurar que estas personas sean competentes, basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas.

Para la elaboración del PIC se aplicó una encuesta de identificación de necesidades de capacitación de manera general a los funcionarios de la Gobernación de Caldas y encuestas a grupos específicos como es el caso concreto de la identificación de necesidades para el tema de transformación digital y encuesta dirigida a los secretarios de despacho para recoger sus aportes en la identificación de necesidades ya específicas para las áreas de trabajo.

El Plan Institucional de Capacitación está planteado para el fortalecimiento de tres dimensiones: Ser, el Saber y el Hacer mediante las modalidades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, de la siguiente forma:

- **Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de la organización.
- **Saber:** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse,

en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

- **Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Propósito:

La Gobernación de Caldas busca que los funcionarios desarrollen sus capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes con mayor eficiencia y eficacia, en aras de mejorar el desempeño institucional, la prestación en el servicio, generando un ambiente positivo de clima y cultura en el trabajo, que contribuyan al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

La Planeación Estratégica de la entidad pretende ejercer el control preventivo, promover el control social, fortalecer la transparencia y la lucha contra la corrupción, para el mejoramiento de la gestión pública de la Gobernación de Caldas.

A través de la formación impartida a los funcionarios de la Administración Departamental se pretende que la Gobernación de Caldas sea reconocida por su capacidad técnica que incida en la gestión de lo público y que contribuya a aumentar la confianza entre la ciudadanía y las instituciones públicas.

Objetivo General:

Desarrollar actividades de formación y capacitación a todos los funcionarios de la Administración Departamental dirigidas a generar conocimientos, fortalecer las competencias, promover la integridad y la moralidad administrativa para afianzar el respeto y la defensa de lo público.



Objetivos específicos:

1. Implementar el Plan Institucional de Capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
2. Capacitar a los servidores públicos de la Gobernación de Caldas, de conformidad con las políticas de Transparencia, integridad y la moralidad administrativa para afianzar el respeto y la defensa de lo público" y los ejes temáticos priorizados.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios públicos de la Gobernación de Caldas con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la administración.

Alcance:

El Plan de Capacitaciones pretende llegar a todos los funcionarios de Administración Departamental, vinculados a través de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción y contratistas, respecto a estos últimos considerados como colaboradores de la administración y en aras de la aproximación a los proceso y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, pueden incluirse solo en los programas de inducción,



reintroducción, también es posible su participación en la oferta pública que se genera con la ESAP y el SENA.

Aspectos Metodológicos y Estructura del PIC:

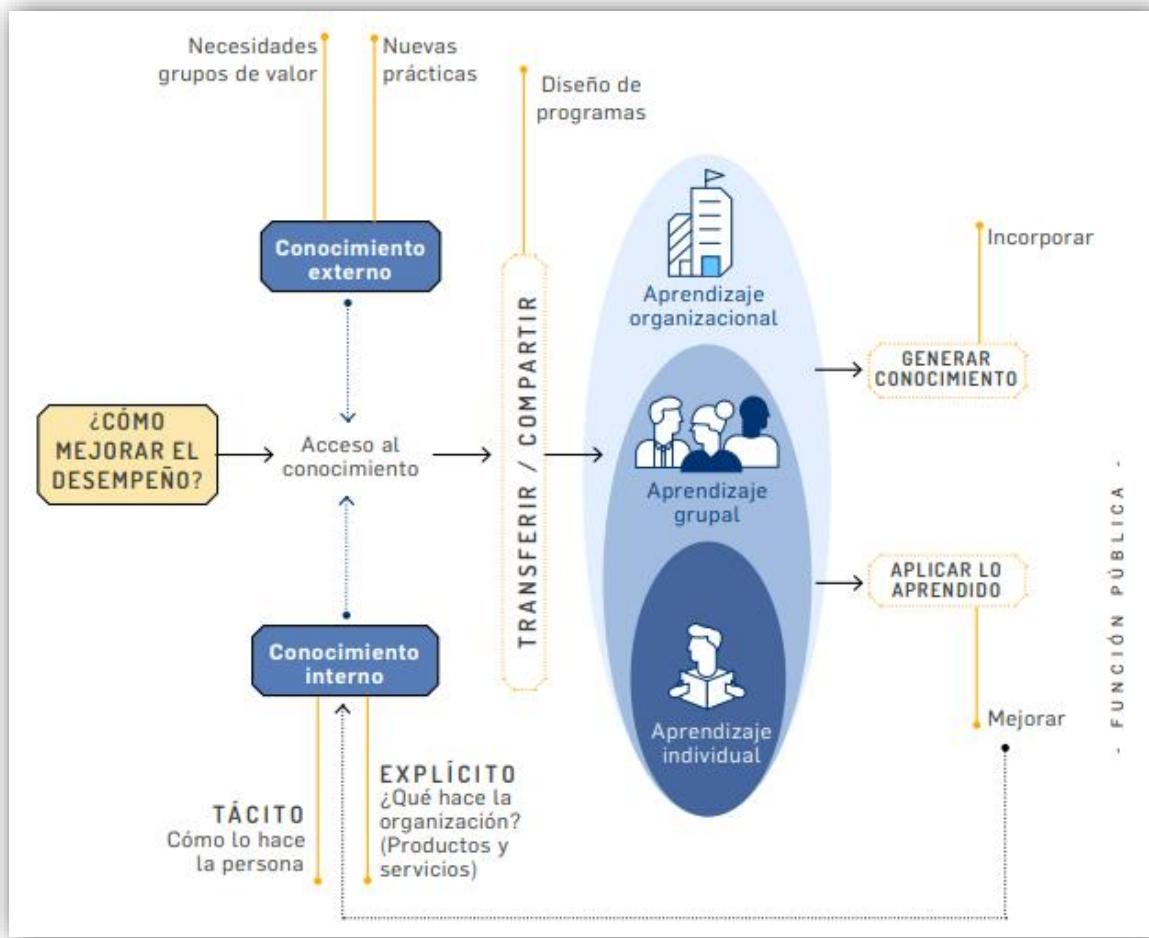
La Gobernación de Caldas adopta los lineamientos metodológicos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, por ser el documento rector en cuanto a los lineamientos que las entidades públicas deben contemplar en la formulación y desarrollo de los planes y programas de capacitación 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 el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Se asume como pilar estratégico de este plan el enfoque hacia el aprendizaje organizacional, pretendiendo generar un esquema de gestión de la capacitación que responda a la realidad y a las necesidades de La Gobernación de Caldas.

Ilustración 7. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas.



Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.

Se da importancia al trabajo colectivo de donde participan los funcionarios e incluso colaboradores de la entidad, pero dando valor a la capacidad individual para el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad. Lo que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes.

En este sentido se fortalecerá la estrategia adelantada por la Gobernación de Caldas de **FORMADOR DE FORMADORES**, en la cual se busca aprovechar las potencialidades de algunos funcionarios en cuanto al dominio de las diferentes temáticas y sus habilidades para la comunicación o trasferencia del conocimiento.

Ilustración 8. Imagen de los funcionarios de la Gobernación de Caldas – FORMADORES DE FORMADORES.



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. Se puede deducir que al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente:



- 1) Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- 2) Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
- 3) Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- 4) Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
- 5) Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

El diagnóstico de necesidades y la estructuración de la oferta de capacitación debe generar conocimiento que repercute en un aprendizaje y el desarrollo de capacidades a todos los funcionarios de la Gobernación de Caldas en los siguientes niveles:

Conocimientos esenciales: Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

- ✓ Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- ✓ Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- ✓ Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno,



contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos: Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre:

- ✓ SGD (sistema de gestión y desempeño)
- ✓ Sistema de control interno
- ✓ SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público)
- ✓ FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión)
- ✓ SIIF (sistema integrado de información financiera)
- ✓ Banco de proyectos de inversión pública
- ✓ Gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada)
- ✓ SECOP (sistema electrónico de contratación pública)
- ✓ Gestión de archivos y documentos
- ✓ Técnicas estadísticas
- ✓ Manejo de la información pública

Conocimientos Especializados: Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. También son todos aquellos conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad.

Conocimientos transversales: De manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo de conocimiento y de habilidades de los servidores, a través del proceso de aprendizaje (programas de capacitación) se deben desarrollar actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, la Administración Departamental se enfocará en



apropiar y perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- ✓ Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- ✓ Defensa y cuidado del patrimonio público.
- ✓ Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario12, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- ✓ Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- ✓ Cultura organizacional y cambio cultural.
- ✓ Clima laboral.
- ✓ Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- ✓ Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

Ejecución del Plan

Las actividades contempladas en el presente Plan Institucional de Capacitación se proyectan ejecutar en las vigencias 2021, Para lo cual la Gobernación de Caldas a través de la Secretaría General establecerá un trabajo coordinado con las entidades que tienen atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación, así como la suscripción de los convenios o contratos que se requieran con entidades de la Región y con facilitadores externos teniendo en cuenta los lineamientos de contratación de la Administración establecidos en el Manual de Contratación. Otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2020, donde se actualizarán los temas misionales de la Gobernación de Caldas de acuerdo con la necesidad.

Con el fin de cumplir al objetivo, las capacitaciones programadas para 2020 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2020, La Gobernación de Caldas estará orientada en los siguientes ejes temáticos:

Eje Temático	Objetivo	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>La Gestión Del Conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.</p>	<p><u>Saberes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Herramientas para estructurar el conocimiento ✓ Cultura organizacional orientada al conocimiento ✓ Estrategias para la generación y promoción del conocimiento ✓ Diversidad de canales de comunicación ✓ Capital intelectual ✓ Procesamiento de datos e información ✓ Innovación ✓ Analítica de datos ✓ Construcción sostenible ✓ Ciencias de comportamiento <p><u>Saber Hacer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Administración de datos ✓ Administración del conocimiento ✓ Gestión de aprendizaje institucional ✓ Planificación y organización del conocimiento ✓ Gestión de la información ✓ Mecanismos para la medición del desempeño institucional ✓ Técnicas y métodos de investigación ✓ Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales ✓ Instrumentos estadísticos ✓ Big Data ✓ Competitividad e innovación ✓ Economía naranja ✓ Análisis de indicadores y estadísticas territoriales ✓ Pensamiento de diseño ✓ Diseño de servicios <p><u>Saber Ser</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación al servicio ✓ Cambio cultural para la experimentación e innovación ✓ Flexibilidad y adaptación al cambio ✓ Trabajo en equipo ✓ Gestión por resultados ✓ Formas de interacción ✓ Comunicación asertiva ✓ Diseño centrado en el usuario ✓ Gestión del cambio

		✓ Ética en la explotación de datos
--	--	------------------------------------

Eje Temático	Objetivo	Possibles temáticas y actividades de capacitación
Creación De Valor Público	<p>Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.</p> <p>Se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.</p>	<p>Saberes</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) ✓ Gerencia de proyectos públicos ✓ Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) ✓ Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional ✓ Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano ✓ Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento ✓ Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés ✓ Competitividad territorial ✓ Crecimiento económico y productividad ✓ Catastro multipropósito <p>Saber Hacer</p> <p>Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones ✓ Seguridad ciudadana ✓ Biodiversidad y servicios eco-sistémicos

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión del riesgo de desastres y cambio climático ✓ Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño ✓ Construcción de indicadores ✓ Evaluación de políticas públicas ✓ Esquemas asociativos territoriales ✓ Análisis de impacto normativo
		<p><u>Saber Ser</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas ✓ Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos ✓ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública ✓ Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas ✓ Focalización del gasto social ✓ Lenguaje claro ✓ Servicio al ciudadano

Eje Temático	Objetivo	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Transformación Digital	<p>La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.</p>	<p><u>Saberes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Naturaleza y evolución de la tecnología ✓ Apropiación y uso de la tecnología ✓ Solución de problemas con tecnologías ✓ Tecnología y sociedad ✓ Big Data ✓ Economía naranja
		<p><u>Saber Hacer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Automatización de procesos.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Minimización de costos. ✓ Mejoramiento de la comunicación. ✓ Ruptura de fronteras geográficas. ✓ Maximización de la eficiencia. ✓ Incrementos sustanciales en la productividad ✓ Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. ✓ Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial ✓ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos ✓ Análisis de datos para territorios ✓ Seguridad digital ✓ Interoperabilidad
		<p><u>Saber Ser</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación y lenguaje tecnológico ✓ Creatividad ✓ Ética en el contexto digital y de manejo de datos ✓ Manejo del tiempo ✓ Pensamiento sistémico ✓ Trabajo en equipo

Eje Temático	Objetivo	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Probidad y Ética de Lo Público	<p>La base de plantear como una prioridad temática, la integridad y ética de lo público, como principal rasgo de identidad del servidor público, es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es necesario reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar</p>	<p><u>Pensamiento Crítico Y Análisis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento crítico de los medios. ✓ Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. ✓ Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.

	<p>conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.</p>	
		<p><u>Empatía Y Solidaridad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. ✓ Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). ✓ Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales. Incrementos sustanciales en la productividad
		<p><u>Agencia Individual Y de Coalición</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. ✓ Enfatizar en la creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva. ✓ Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
		<p><u>Compromiso Participativo Y Democrático</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. ✓ Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. ✓ Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. ✓ Código de integridad

	<p><u>Estrategias De Comunicación Y Educación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). ✓ Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. ✓ Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. ✓ Comunicación asertiva. ✓ Lenguaje no verbal. ✓ Programación neurolingüística asociada al entorno público
	<p><u>Habilidades De Transformación Del Conflicto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. ✓ Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. ✓ Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
	<p><u>Práctica Reflexiva Continua</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. ✓ Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. ✓ Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.

		<input checked="" type="checkbox"/> Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.
--	--	--

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: 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 actividades tendientes a mejorar las condiciones de trabajo que contribuyan a la disminución de accidentes y enfermedades laborales dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y otros requisitos aplicables.

Objetivos Específicos:

- Establecer los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo a los peligros y riesgos presentes en el ambiente laboral.
- Ejecutar el plan de trabajo anual y capacitación de SG-SST.
- Realizar gestión efectiva a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplir con el cronograma de capacitaciones.
- Actualizar y garantizar la continuidad del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de acuerdo a 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, contribuyendo con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, ergonómicos, físico, locativo y Biológico)

- Fortalecer el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias.
- Garantizar un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo a lo anterior, la Gobernación de Caldas implementará los siguientes programas para la vigencia 2021:

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

Programa cero accidentes

- Estrategias para la prevención del Accidente Laboral.
- Estrategias para prevención de caídas al mismo nivel.
- Capacitación Grupos de Apoyo, Comité Operativo de Emergencias COE.
- Conformación el grupo de apoyo comité de seguridad vía
- Simulacros de evacuación.
- Jornadas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Otras actividades Especiales

- Programa de seguimiento de casos sospechosos y positivos para covid-19. (Aislamiento selectivo y Protocolos de Bioseguridad).
- Prevención de Incidentes y Accidentes Laborales, La Ruta de la Seguridad Laboral.
- Días de la prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevención enfermedad laboral.
- Jornadas especiales de Orden y Aseo.



- Actividades físicas, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos).
- Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.

Estrategias del Talento Humano 2021

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Jefatura de Gestión del Talento Humano es el fortalecimiento y la creación de valor público, para ello se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la entidad, estas estrategias son:

- **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 “Encuesta de Retiro”, 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 el Grupo 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 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.

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:

1. 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.

2. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

3. 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

Plan de Acción 2021

<p>Fortalecer el proceso de Evaluación de Desempeño en la Entidad y realizar un informe de evaluación del desempeño con la información relacionada con las calificaciones de 2019- 2020</p>	<p>Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.</p> <p>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta las siguientes dimensiones de competencias: (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional: Gobernanza para la Paz, Creación de valor público, Gestión del Conocimiento, Gestión Documental, Acceso a la Información Pública.</p>	<p>100% de los funcionarios públicos evaluados.</p>	<p>N/A</p>	<p>01/01/2021</p>	<p>30/12/2021</p>	<p>Revisiones análisis periódicas</p>	<p>y Informe consolidado de la Evaluación del Desempeño laboral.</p>
<p>Realizar la gestión de las situaciones administrativas que se presenten en el periodo, Reportar la ejecución de la nómina Pensionados), Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro - actualización de información, Generar las certificaciones de acuerdo con las solicitudes realizadas por los servidores y ex servidores de la Gobernación de Caldas.</p>	<p>Fortalecimiento de la Gestión Administrativa del Departamento</p>	<p>100% de situaciones administrativas realizadas</p>	<p>N/A</p>	<p>01/01/2021</p>	<p>30/12/2021</p>		<p>Expedientes administrativos</p>
PLANEACION ESTRATEGICA							
<p>Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz GETH - Rutas de creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano - Resultados de la evaluación de desempeño - Medición de clima organizacional - Detección de riesgo psicosocial - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) - Acuerdos sindicales - Riesgos del proceso de Talento Humano - Otros diagnósticos 	<p>Contar con diagnósticos que nos permitan identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.</p>	<p>100% de los diagnósticos con su información analizada y socializada a todos los funcionarios y la alta dirección.</p>	<p>N/A</p>	<p>01/01/2021</p>	<p>30/03/2021</p>	<p>Información recopilada analizada</p>	<p>y documento con 10 diagnósticos de talento humano</p>
<p>Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Facilitar la Gestión integral de la Gobernación de Caldas, en el proceso de talento Humano, con el fin de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida, que fortalezca la eficiencia de la administración.</p>	<p>Cumplimiento en un 100% en la elaboración de todos los planes estratégicos de acuerdo a los lineamientos del MIPG.</p>	<p>Incrementar el porcentaje del índice de Desempeño Institucional en lo referente al proceso talento humano</p>	<p>01/01/2021</p>	<p>30/12/2021</p>	<p>Evidencias de las actividades realizadas</p>	<p>Informes de seguimiento</p>

Secretaría General						
Jefatura De Gestión Del Talento Humano						
Programa Bienestar E Incentivos						
Plan de Acción - vigencia 2021						
Actividad	Concepto	Objetivo	Meta	Población /Participantes	Fecha De Programación	
					fecha de inicio	Fecha de terminación
Juegos o torneos deportivos Gobernación de Caldas	Las líneas deportivas y la realización se ajustarán a la condición actual generada por la emergencia sanitaria.	fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia y trabajo en equipo	Participarán alrededor de 150 funcionarios, quienes se integran y participan activamente de las disciplinas en competencia	381 funcionarios	4/10/2021	8/10/2021
Celebración del día del cumpleaños a los servidores(as) y se entregará un presente personal en el día de su	Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) y se entregará un presente personal en el día de su	Generar un efecto positivo en este día tan importante en la vida de los funcionarios de la Gobernación.	El 90% de los funcionarios reciban el detalle y tenga un efecto positivo en ellos	381 funcionarios	01/01/2021	31/12/2021
Conmemoración día de la mujer	El tiempo de la felicidad" taller coaching sobre el ser, refrigerio	Reconocimiento al importante papel que desempeñan las mujeres en todos los ámbitos sociales	Haya una participación del 60% de las mujeres en las actividades	120 mujeres	09/03/2021	09/03/2021
Celebración día de la familia	Actividad recreativa y cultural con los funcionarios y sus familias.	Actividad de integración que realce el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia, en cumplimiento de la Ley 1857 del 26 de Julio de 2017.	El 100% de los funcionarios asistían con sus hijos	381 funcionarios y sus familias	17/06/2021	17/06/2021
Celebración día de la niñez	Actividad recreativa y cultural con entrega de refrigerio	Un encuentro de alegría y diversión, en el marco del reconocimiento nacional de los derechos de los niños, en el mes de abril para, hijos de servidores, de 0 a 12 años de edad.	85% de los hijos de los funcionarios participen de las actividades	60 hijos de funcionarios en edades hasta los 12 años	22/04/2021	22/04/2021
Celebración día del auxiliar administrativo	Actividad recreativa y cultural con entrega de refrigerio	exaltar y reconocer a las funcionarios que desarrollan las funciones diarias como auxiliares administrativas	Asistencia del 90% de los auxiliares administrativos	74 auxiliares administrativos	23/04/2021	23/04/2021
Conmemoración día del servidor publico	Actividad con la realización de tendrá charla motivacional, actividad cultural y reconocimiento a los mejores funcionarios y quinquenios de labores.	Reconocer y exaltar la labor de quienes prestan sus servicios en la gobernación de Caldas y dar cumplimiento al Decreto 2865 de 2013.	Participación de un 90% de los servidores públicos	381 funcionarios	25/06/2021	25/06/2021

Celebración de amor y amistad	Actividad recreativa y cultural con entrega de refrigerio	Actividad de integración donde se exaltan los lazos de amistad entre los funcionarios	Participación del 80% de los funcionarios	381 funcionarios	10/09/2021	10/09/2021
Feria microempresarial-funcionarios emprendedores de la Gobernación de Caldas	Se realizará exposiciones o difusión de las actividades que desarrollan los funcionarios, incluirá actividad cultural.	Generar un espacio para apoyar a los funcionarios y sus familias, que tienen una microempresa, que expongan y promocionen sus productos y puedan venderlos obteniendo así recursos que coadyuven al aumento de sus ingresos fortaleciendo de esta forma el bienestar familiar	Participación activa de los funcionarios que tengan una microempresa	381 funcionarios	24/09/2021	24/09/2021
Día del disfraz	Actividad recreativa y cultural con entrega de refrigerio con los hijos de los funcionarios menores de 12 años.	Un encuentro de alegría y diversión, en el marco del reconocimiento nacional de los derechos de los niños, en el mes de abril para, hijos de servidores, de 0 a 12 años de edad.	participación del 90% de los hijos d funcionarios	Aproximadamente 60 hijos De Los Funcionarios	29/10/2021	29/10/2021
Actividad artística y cultural de fin de año para funcionarios	Actividad recreativa y cultural con entrega de refrigerio	Generar espacios donde se pueda celebrar y a la vez lograr la integración de los funcionarios,	Participación del 90% de los funcionarios	381 funcionarios	17/12/2021	17/12/2021
Actividades espirituales: celebración de eucaristías mensuales, y novenas navideñas.	Coordinación con los clérigos para realizar las eucaristías.	Generar un espacio para la reflexión y oración de los funcionarios de la entidad	Asistencia de un 50% de funcionarios de la entidad	Eucaristías el primer viernes de cada mes, novenas del 14 al 18 de diciembre		
Decoración navideña en las sedes de la Gobernación de Caldas	Armar y desarmar la decoración navideña de las edificaciones de la gobernación y compra de elementos necesarios					
Jornadas de prevención en salud para los funcionarios de la Gobernación de Caldas	Promover hábitos de vida saludable y la prevención de enfermedades.	Sensibilizar en la necesidad de promover hábitos de vida saludable y la prevención de enfermedades.	Participación del 90% de los funcionarios	381 funcionarios	Actividad a realizar cada 4 meses	
Jornadas de capacitación en artes, oficios y artesanías	Promover en los funcionarios en interés por aprendizajes que le permitan desarrollar la creatividad, la estética potencializando habilidades diferentes a las laborales.	Aprendizaje de artes, oficios y artesanías	Participación del 50% de los funcionarios	150 funcinarios	Por lo menos 2 procesos de formación al año	

Feria de la vivienda	Se realizará un stand donde los funcionarios tienen acceso a la información de los diferentes proyectos de urbanización que ofrece la ciudad.	Brindar información que motive la compra de vivienda propia a los funcionarios, brindando información de programas de cómo adquirirla. Se realizará una feria informativa en donde se ofrezca al funcionario asesoría personalizada y especializada, información de líneas de crédito y subsidio, y mejores tasas de interés del mercado. En esta feria participará el FNA, Caja de compensación familiar, fondos de cesantías, bancos y otras entidades.	Los funcionarios tengan una información oportuna sobre los proyectos de vivienda que hay en la ciudad	381 funcionarios	15/08/2021	15/08/2021
Feria universitaria	Se realiza una invitación a las diferentes universidades para que socialicen a los funcionarios los diferentes programas educativos.	Proporcionar a los asistentes la oportunidad de conocer la oferta educativa y tener mejores herramientas para una correcta elección al momento de elegir sus estudios superiores, y así coadyuvar para que los funcionarios continúen con su preparación educativa profesional y puedan así mejorar su nivel de competencias	Los funcionarios tengan una información oportuna sobre la oferta educativa que hay en la ciudad	381 funcionarios	20/08/2021	20/08/2021
Programa servimos	Establecer convenios o alianzas para otorgar ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores (también se puede extender a los contratistas), en las siguientes líneas (Educación, turismo y recreación, Vivienda, Seguros, Salud y Cultura y medio ambiente)	Estructurar e implementar el Programa Servimos	Generación de un convenio o alianza	381 funcionarios	01/03/2021	30/12/2021
Jornadas de sensibilización para el mejoramiento de la cultura organizacional	Especificamente 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 2020	Promover el mejoramiento de la cultura organizacional	Participación del 80% de los funcionarios	381 funcionarios	01/10/2021	30/10/2021

Actividades contempladas en el PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	Realización de talleres y actividades de acompañamiento a la población en etapa de retiro.	Sensibilizar y capacitar al personal que este próximo al retiro del servicio para que afronte la nueva condición en términos laborales con actitud positiva	Desarrollar las actividades contempladas en el programa con una asistencia del 70% de los beneficiarios del programa	40 funcionarios en etapa de retiro	01/05/2021	30/11/2021
Actividades recreativas y de prevención de la salud para el grupo de pensionados de la Gobernación de Caldas	Talleres de baile latino, argentino, música, manualidades, pintura y yoga conmemoración del día del adulto mayor actividad de integración fin de año	Desarrollar diferentes actividades en las que se puedan integrar sin ningún traumatismo y de manera constructiva al nuevo rol que les corresponde luego de concluir su ciclo laboral haciendo que su vida siga siendo activa, útil y participativa.	Desarrollar todas las actividades con una asistencia del 90% de los beneficiarios del programa	150 ex funcionarios de la Gobernación de Caldas.	01/03/2021	15/12/2021

Secretaría General Jefatura De Gestión Del Talento Humano Programa Sistema De Gestión Seguridad Y Salud En El Trabajo Plan de Acción -Vigencia 2021							
						PROGRAMACION	
Programas		Actividad Principal	Objetivo	Meta	Población /Participantes	Fecha Inicio	Fecha de terminación
Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo	Herramientas Para La Prevención Del Riesgo (Higiene Laboral - Medicina Preventiva)	Diagnóstico De Condiciones De Salud	Identificar el estado de salud de los funcionarios, con el fin de realizar la intervención y seguimiento, de acuerdo con el resultado obtenido en el diagnóstico.	1- Realizar contrato con IPS o Medico laboral para exámenes médico laborales. 2- Definir y ejecutar - Realizar exámenes medico laborales al personal que requiere de ello. (Exámenes de ingreso al personal nuevo, exámenes periódicos al que continua y exámenes de egreso al personas que termina su vínculo laboral con la Gobernación de Caldas, profesograma)	400 Funcionarios /pasantes	01/03/2021	30/12/2021
			Controlar y disminuir el índice de ausentismo por enfermedad laboral y accidente de trabajo.	3- Alimentar la matriz del ausentismo laboral. 4- Realizar seguimiento al personal que tiene alguna incapacidad mayor a 30 días o al evidenciar restricciones en el examen de reintegro. 5- Realizar seguimiento médico a casos de salud y/o incapacidades mayores a 120 días de los funcionarios de la Gobernación de Caldas	400 Funcionarios / Pasantes	04/01/2021	30/12/2021
		Riesgo Psicosocial	Realizar evaluación de factores de riesgo psicosocial al personal con vínculo laboral de la gobernación de Caldas e intervenir a los funcionarios identificados.	1- Aplicar la batería de riesgo psicosocial, conocer el diagnostico e intervenir con el profesional competente. (Psicologo especialista). 2- Seguimiento a la semaforización e identificación de condiciones de salud mental. 3- Realizar pausas activas mentales e intervención de casos reportados (Acompañamiento)	Muestra 200 Funcionarios / Pasantes	01/08/2021	30/12/2021
			Capacitar al grupo de funcionarios para la toma de desiciones, definir actividades y funciones	Comité de convivencia laboral 2021, socialización de funciones y cronograma de reuniones,temas de abordaje con apoyo de ARL positiva. (Psicologa especialista)	8 Integrantes del comité - Funcionarios	01/02/2021	30/12/2021

Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo	Herramientas Para La Prevención Del Riesgo (Higiene Laboral - Medicina Preventiva)	DME (Desordenes musculo-esqueléticos)	Identificar, abordar y mejorar los factores de riesgo que desencadenan DME (Desordenes musculo-esqueléticos) en el personal con vínculo laboral con la Gobernación de Caldas.	Realizar inspecciones de puestos de trabajo con énfasis osteomusculares, pausas activas y ejercicios de movilidad para favorecer hábitos saludables.	358 Funcionarios	04/01/2021	30/12/2021	
				Informe de inspecciones de puestos de trabajo DME, Análisis (Documento)	358 Funcionarios	01/02/2021	30/12/2021	
				Vigilar la matriz de ausentismo Laboral / Reincorporación laboral.	358 Funcionarios	04/01/2021	30/12/2021	
				Realizar una gestión efectiva para la adquisición y suministro de sillas operativas, gerenciales y aditamentos ergonómicos (elevamonitores, apoya-pies)	3 Funcionarios	15/02/2021	15/04/2021	
				Realizar actividades de promoción y prevención de la salud y estilos de vida saludables con especial apoyo de las EPS, ARL, AFL /Cronograma)	400 Funcionarios / Contratistas y pasantes	04/01/2021	30/12/2021	
		Hábitos De Vida Saludables		Realizar la semana de Seguridad y Salud en el trabajo con respecto a la conmemoración de los días nacionales e internacionales de la SST (Actividades de Ludo prevención, Pedagógicas, prevención de la enfermedad y promoción de la salud)	400 Funcionarios / Pasantes	12/04/2021	16/04/2021	
				Realizar capacitación a los funcionarios respecto a los temas de la SST y los relacionados (Cronograma con ARL,EPS)	400 Funcionarios / Pasantes	01/02/2021	30/12/2021	
				Instalación de DEA Desfibriladores Externos automaticos con su respectivo gabinete en las diferentes sedes para formatelecer la atención ante alguna emergencia referente al riesgo cardiovascular, definir lugar, ejecutar y socializar.	N/A	11/02/2021	30/12/2021	
				Ejecutar el programa de pausas activas con los funcionarios de la Gobernación de Caldas.	400 Funcionarios / Pasantes	04/01/2021	30/12/2021	

	PARTICIPACIÓN ACTIVA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SST	Comités	<p>Participar en los comités y fortalecer el mismo por parte de los funcionarios vinculados laboralmente con la Gobernación de Caldas.</p> <p>Ejecutar e inspeccionar el programa de Orden y Aseo</p>	Capacitar al grupo de funcionarios para la toma de decisiones frente a temas de la competencia e importancia de los siguientes comités: *COE (Comité Operativo de emergencia (Brigada de Emergencia), *PESV (Plan Estratégico de Seguridad Vial), *COPASST, *Comité de Convivencia Laboral 2020-2021; para así definir sus actividades y funciones. Cronograma establecido	50 Funcionarios delegados	04/01/2021	30/12/2021
				Diagnóstico del PESV, Realizar encuesta para todos los colaboradores de la Gobernación en relación con el PESV. 2- Revisión e informe de infracciones y comparendos ante el tránsito.	33 Conductores/ Vehículos Gobernación	01/03/2021	30/12/2021
				Realizar una jornada y seguimiento para la correcta organización y distribución de los elementos de uso y trabajo	400 Funcionarios / Pasantes	01/05/2021	01/06/2021
Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo	INNOVACION ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD EN LAS SST	COMO DE Prevención Y Respuesta A Emergencias	<p>Prevenir y mejorar la respuesta ante emergencia en la Gobernación de Caldas.</p> <p>Cronograma de capacitaciones y prácticas para el correcto abordaje de los diferentes temas ante las emergencias.</p>	Contrato de compra, mantenimiento y recarga de los extintores existentes: (Polvo químico seco x 5 Lbs, x 10 Lbs, 20 Lbs - Solkaflam o Angente Limpio x 3700 - de agua x 2,5 Litros) y realizar inspecciones de seguridad.	N/A	01/10/2021	30/12/2021
				Definir y ejecutar Contrato de mantenimiento y puesta en marcha del sistema contra incendios y alarmas de emergencia.	N/A	01/10/2021	30/12/2021
				Actualización y seguimiento al programa de gestión del cambio	N/A	04/01/2021	30/12/2021
			<p>Actualizar la documentación para darle cumplimiento a la resolución 0312 del 2019, decreto 1072 de 2015 SG-SST</p>	Gestión documental para el cumplimiento de los estándares mínimos en el SG-SST	N/A	30/01/2021	30/12/2021
				1- Actualización y análisis de vulnerabilidad del plan de emergencias de la gobernación de Caldas. 2- Realizar simulacros de emergencias	Funcionarios	01/09/2021	01/10/2021
				Elaborar, publicar y socializar la política de SST, de no alcohol, no drogadicción y no tabaquismo.	400 Funcionarios	01/05/2021	30/12/2021

Secretaría General			
Jefatura De Gestión Del Talento Humano			
Plan de Capacitación			
Plan de Acción -Vigencia 2021			
EJE TEMATICO	DESCRIPCIÓN	TEMAS ESPECIFICOS	Población Beneficiaria
Conocimientos Esenciales	<p>Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Curso MIPG - Función Pública · Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción - Función Pública · Lenguaje claro - DNP 	Para todos los funcionarios de la Gobernación de Caldas
Conocimientos específicos:	<p>Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · SGD · Sistema de control interno · SIGEP · FURAG · SIIF · Banco de proyectos de inversión pública · Gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada) · SECOP · Gestión de archivos y documentos · Técnicas estadísticas · Manejo de la información pública 	Grupos específicos de funcionarios con base en las funciones contempladas para el desempeño de su cargo

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor	<ul style="list-style-type: none"> · SECOP I Y II · Contratación Pública · Formulación y Evaluación de Proyectos · Gestión De Talento Humano · Gestión publica · Trabajo en Equipo 	Grupos específicos de funcionarios con base en las funciones contempladas para el desempeño de su cargo
Eje 2. Creación del valor Público	Fortalecer la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> · Liderazgo · Cultura organizacional · Participación ciudadana · Orientación estratégica · Talleres motivacionales · Buen gobierno 	Grupos específicos de funcionarios con base en las funciones contempladas para el desempeño de su cargo
Eje 3. Transformación digital	La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.	<ul style="list-style-type: none"> · Apropiación y uso de la tecnología · Ética en el contexto digital y de manejo de datos · Seguridad digital · Automatización de procesos · Trabajo en equipo · Comunicación y lenguaje tecnológico · Solución de problemas con tecnologías 	Para todos los funcionarios de la Gobernación de Caldas

Eje 4. Probidad y ética de lo público.	<p>La base de plantear como una prioridad temática, la integridad y ética de lo público, como principal rasgo de identidad del servidor público, es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es necesario reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Integridad y Conductas Éticas del Servidor Público. · Política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción. · Comunicación asertiva · Conflicto De Intereses 	Para todos los funcionarios de la Gobernación de Caldas
MIPG	<p>Para el tema MIP y sus 7 dimensiones (sin perder de vista la trasversalidad de los temas en los anteriores ejes) se realizó sondeo de información para identificar necesidades de capacitación, en el cual se priorizaron algunos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Direccionamiento estratégico y planeación – Política de Planeación Institucional – Política de gestión presupuestal. · Talento Humano - Política de Gestión estratégica del talento humano 	Grupos específicos de funcionarios con base en las funciones contempladas para el desempeño de su cargo
Temas de apoyo.	<p>Otros temas identificados en el sondeo de necesidades de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Excel avanzado · Bilingüismo 	Grupos específicos de funcionarios con base en las funciones contempladas para el desempeño de su cargo

Secretaría General Jefatura De Gestión Del Talento Humano Programa Gestión Organizacional Plan De Acción- Vigencia 2021							
Actividad	Objetivo	Meta	Población /Participantes	Programación		Evaluación	
				Fecha De Inicio	Fecha De Terminación	Instrumento A Utilizar Para La Medición	Evidencias
1. Socializar el resultado de la medición del Clima y la Cultura Organizacional a las diferentes Secretarías de la administración Departamental.	Complementar el estudio de Clima y Cultura Organizacional, mediante la socialización de los resultados del reciente estudio, para obtener una evaluación integral y generar espacios de confianza a través de la retroalimentación de los resultados obtenidos en la medición Aplicada.	Plan Socializado a los funcionarios de cada secretaría de la Gobernación de Caldas (400 funcionarios)	Funcionarios de la Planta Central y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	01/03/2021	30/03/2021	Acta con cada una de las observaciones expuestas por los participantes	Acta elaborada , Registro de Asistencia, Evidencia fotográfica
2. Elaborar plan de intervención a partir de los resultados obtenidos en la medición del Clima y la Cultura Organizacional, con el fin de fortalecer las variables que presentaron bajos niveles de favorabilidad, al igual que para fortalecer las que se encuentran con niveles medios y altos.	Fortalecer el Clima y la Cultura Organizacional de la Gobernación de Caldas, a través de la identificación de fortalezas de la entidad y oportunidades de mejora que sirvan de base en el diseño de programas de intervención que propendan por el bienestar y calidad de vida laboral de los funcionarios.	Plan elaborado y debidamente aprobado	Funcionarios de la Planta Central y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	15/03/2021	15/03/2021	La aprobación por parte de los líderes del Talento Humano	Plan de intervención
3. Desarrollar las actividades de Intervención tendientes a mantener y mejorar el Clima y la Cultura Organizacional de la Administración Departamental, que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, a partir de los resultados y recomendaciones obtenidas por el estudio desarrollado recientemente y de conformidad con el plan establecido.	Plantear y participar en el diseño y ejecución de estrategias orientadas a la intervención de Clima y Cultura Organizacional que propendan por el bienestar, sentido de pertenencia y calidad de vida de los funcionarios, a partir de los resultados y recomendaciones obtenidas por el estudio desarrollado recientemente y de conformidad con el plan establecido.	Desarrollo del 100 % de las actividades programadas en el plan de intervención	Funcionarios de la Planta Central y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	01/02/2021	30/12/2021	Encuestas de medición	Registro de asistencia, evidencias fotográficas

	3.1 Cartero de la admiración para incentivar los funcionarios, y fortalecer las variables de motivación y reconocimiento inmersas en el mejoramiento del Clima Organizacional	Fortalecer las variables de motivación y reconocimiento inmersas en el mejoramiento del Clima Organizacional	Motivar al 100% de los funcionarios a la participación	Funcionarios de la Planta Central y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	01/09/2021	30/09/2021	N/A	Fotografias
	3.2 Encuentro taller para incentivar Clima y Cultura Organizacional de la Gobernación de Caldas.	Fortalecer el clima organizacional de la Gobernación de Caldas, a través programas de intervención que propendan por el bienestar y calidad de vida laboral de los funcionarios.	Realización del 100 % talleres al programados	Funcionarios de la Planta Central que laboran en la Ciudad de Manizales y los Funcionarios del Sistema General	01/09/2021	30/09/2021	Encuestar de medidcion	Registro de Asistencia, Evidencia fotografica
	4. Coordinar acciones para el desarrollo del programa de cultura organizacional que permita consolidar los principios y valores básicos propios de la Gobernación	Fortalecer el clima organizacional de la Gobernación de Caldas, a través programas de intervención que propendan por el bienestar y calidad de vida laboral de los funcionarios.	Desarrollar el 100 % de las actividades programadas en el plan de intervención	Funcionarios de la Planta Central que laboran en la Ciudad de Manizales y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	Segundo semestre	Segundo semestre	Encuestar de medidcion	Registro de Asistencia, Evidencia fotografica

	Desarrollar programas tendientes al mejoramiento de la cultura organizacional, dirigidos a los funcionarios de la Administración Central del Departamento.	Desarrollar el 100 % de las actividades programadas en el plan de intervención	Funcionarios de la Planta Central que laboran en la Ciudad de Manizales y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	01/02/2021	30/12/2021		Registro de Asistencia, Evidencia fotográfica
4.1 Desarrollar diferentes actividades lúdicas que permita consolidar los valores Institucionales de la Gobernación, fortaleciendo el programa de Cultura Organizacional con los nuevos funcionarios que ingresan a la entidad	Empoderar a las diferentes Secretarías, a los funcionarios, contratistas y pasantes de los valores de integridad de la gobernación de caldas, con el fin de fortalecer el clima y la cultura de nuestra institución.	Desarrollar el 100 % de las actividades programadas en el plan de intervención	Funcionarios de la Planta Central que laboran en la Ciudad de Manizales y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	15/02/2021	30/09/2021		Registro de Asistencia, Evidencia fotográfica
	Empoderar a las diferentes Secretarías, a los funcionarios, contratistas y pasantes de los valores de integridad de la gobernación de caldas, con el fin de fortalecer el clima y la cultura de nuestra institución.	Desarrollar el 100 % de las actividades programadas en el plan de intervención	Funcionarios de la Planta Central que laboran en la Ciudad de Manizales y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	20/06/2021	30/11/2021		Registro de Asistencia, Evidencia fotográfica

5. Ejecutar el programa de inducción institucional para los nuevos funcionarios que ingresan a la administración departamental aplicando la normatividad vigente, con el fin de facilitar la integración a la cultura organizacional.	Facilitar y fortalecer la integración del nuevo funcionario a la cultura organizacional, incrementando la capacidad individual y colectiva para el cumplimiento de la misión institucional, prestación de un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y al desarrollo integral de la persona	Realizar la Inducción institucional al 100 % de los nuevos funcionarios que ingresan a la Gobernación	Todos los Funcionarios que Ingresan a la Administración Departamental Planta Central	01/01/2021	30/12/2021	TH-FO-06 EFICACIA DE INDUCCION--- TH-FO-06 EFICACIA DE INDUCCION TH-FO-07 IMPACTO INDUCCIÓN	TH-FO-01 CERTIFICADO DE ASISTENCIA A INDUCCIÓN--- TH-FO-02 REGISTRO DE EVICENCIA INDUCCIÓN
5.1. Realizar inducción institucional a contratistas y practicantes que ingresan a la administración por políticas de transparencia y buen gobierno	Ejecutar el programa de inducción institucional para los nuevos funcionarios que ingresan a la administración departamental aplicando la normatividad vigente, con el fin de facilitar la integración a la cultura organizacional.	Realizar la Inducción institucional al 100 % de los nuevos a contratistas y practicantes que ingresan a la Gobernación	Nuevos contratistas y Pasantes que ingresan a la Administración Departamental	01/01/2021	30/12/2021	N/A	Registro de Asistencia.
6. Coordinar el proceso de Carnetización de los funcionarios que ingresan a la administración departamental, al igual que a los contratistas y practicantes, para garantizar que todas las personas que laboren dentro de las instalaciones estén debidamente identificadas, al igual que la actualización de los carnet a los funcionarios actúale con los nuevos logos institucionales.	Identificar claramente cada uno de los funcionarios de la administración Departamental, así como los contratistas y pasantes que ingresan con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia mejorar la seguridad dentro de las instalaciones	100 % de nuevos funcionarios, pasantes y contratistas carnetizados	Todos los Funcionarios que Ingresan a la Administración Departamental Planta Central y Nuevos contratistas y Pasantes que ingresan a la Administración Departamental	01/01/2021	30/12/2021	N/A	Registro de evidencia de recibo del carnet
7. Coordinar todo lo relacionado con el proceso de prácticas académicas Institucionales , con universidades y colegios con los que se apruebe mutuamente celebrar convenio de pasantías, en cumplimiento de los propósitos del Departamento y la entidad educativa	Fortalecer los procesos de la Gobernación de Caldas a través de las alianzas con las diferentes Entidades Educativas del Departamento.	Atender al 100 % todo el proceso desde la solicitud de pasantes hasta la terminación de las pasantías del estudiantes.	Funcionarios de la Planta Central que laboran en la Ciudad de Manizales y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	01/01/2021	30/12/2021	N/A	Todas la evidencias quedan soportadas en la plataforma Plataforma de Almera, la solicitud el acta de compromiso las evaluación y el acta final

7.1 Gestionar las acciones pertinentes para la celebración y supervisión de los convenios con las diferentes instituciones de educación.	Fortalecer los procesos de la Gobernación de Caldas a través de las alianzas con las diferentes Entidades Educativas del Departamento.	Atender al 100 % las necesidades y solicitudes de nuevos convenios	Con las Universidades e instituciones educativas que tengan interés en Celebrar convenio	01/01/2021	30/12/2021	N/A	Convenios radicados en la Secretaría Jurídica
7.2 Adelantar los trámites para atender las solicitudes de practicantes de acuerdo a los requerimientos de las diferentes dependencias de la Administración	Fortalecer los procesos de la Gobernación de Caldas a través de las alianzas con las diferentes Entidades Educativas del Departamento.	Atender al 100 % las solicitudes realizadas por los funcionarios de la Gobernación	Funcionarios de la Planta Central que laboran en la Ciudad de Manizales y los Funcionarios del Sistema General de Participaciones que laboran en las Instalaciones de la Gobernación	01/01/2021	30/12/2021	N/A	Plataforma de Almera
7.3 Velar por el ingreso de los estudiantes de conformidad con las normas establecidas por la entidad (actas de compromiso, afiliación ARL), al igual que los seguimientos establecidos.	Fortalecer los procesos de la Gobernación de Caldas a través de las alianzas con las diferentes Entidades Educativas del Departamento.	Afiliar el 100 % de los estudiantes que ingresan a realizar la pasantía en la Gobernación y que no cuentan con la ARL	Todos los estudiantes que se vinculen	01/01/2021	30/12/2021	N/A	Constancias de afiliación
7.4 Alimentar el sistema en el trámite del SIG, con la información de los pasantes desde el ingreso hasta el final de la práctica	Fortalecer los procesos de la Gobernación de Caldas a través de las alianzas con las diferentes Entidades Educativas del Departamento.	Registrar en la plataforma de Almera en el trámite de prácticas da uno de los pasos el trámite y verificar que los tutores de práctica hagan lo correspondiente	Todos los estudiantes que se vinculen	01/01/2021	30/12/2021	N/A	Plataforma de Almera
7.5 Expedición de constancias de prácticas a los diferentes estudiantes que la requieran.	Fortalecer los procesos de la Gobernación de Caldas a través de las alianzas con las diferentes Entidades Educativas del Departamento.	100 % de respuestas a solicitudes	Todos los estudiantes que la soliciten	01/01/2021	30/12/2021	N/A	Constancias de práctica

