

RESOLUCIÓN No. 6851-3

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Gobernación de Caldas Vigencia 2022"

EL SECRETARIO GENERAL DE LA GOBERNACION DE CALDAS, en ejercicio de sus facultades legales y funcionales establecidas en el Decreto Nº. 348 del 30 de noviembre de 2020 y,

CONSIDERANDO:

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos Institucionales, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que las actividades que se proponen en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2022 de la Gobernación de Caldas, están diseñadas con el propósito de propiciar un clima laboral positivo para sus servidores; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad, propiciando un equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios de la Gobernación de Caldas.

Se busca de igual manera, fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

El Plan Anual de Bienestar Social e incentivos se encuentra formulado en el marco normativo que aplica bajo los lineamientos nacionales, como los planteados en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 "Servidores Saludables Entidades Sostenibles".

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que en reunión realizada el día 23 de noviembre de 2021, se socializó el Plan Estratégico de Talento para la vigencia 2022 y el correspondiente Plan de Acción ante la Comisión de personal de la Gobernación de Caldas, acogido por todos los miembros de la Comisión. El Plan Estratégico integra el Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, El Plan Institucional de Capacitación, para los(as) servidores(as) públicos de la Gobernación de Caldas vigencia 2022, atendiendo para ello las necesidades detectadas, la capacidad administrativa y presupuestal, y la Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad.

Que, respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7º del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2º del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2022, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Gobernación de Caldas.

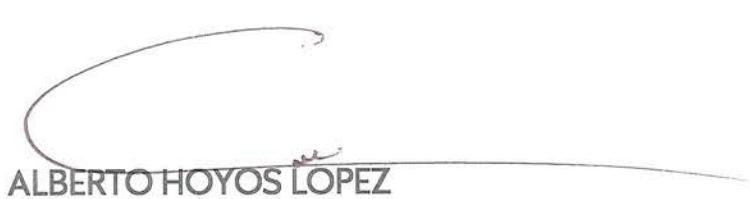
En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1º: Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Gobernación de Caldas para la vigencia 2022, el cual forma parte integral de la presente Resolución.

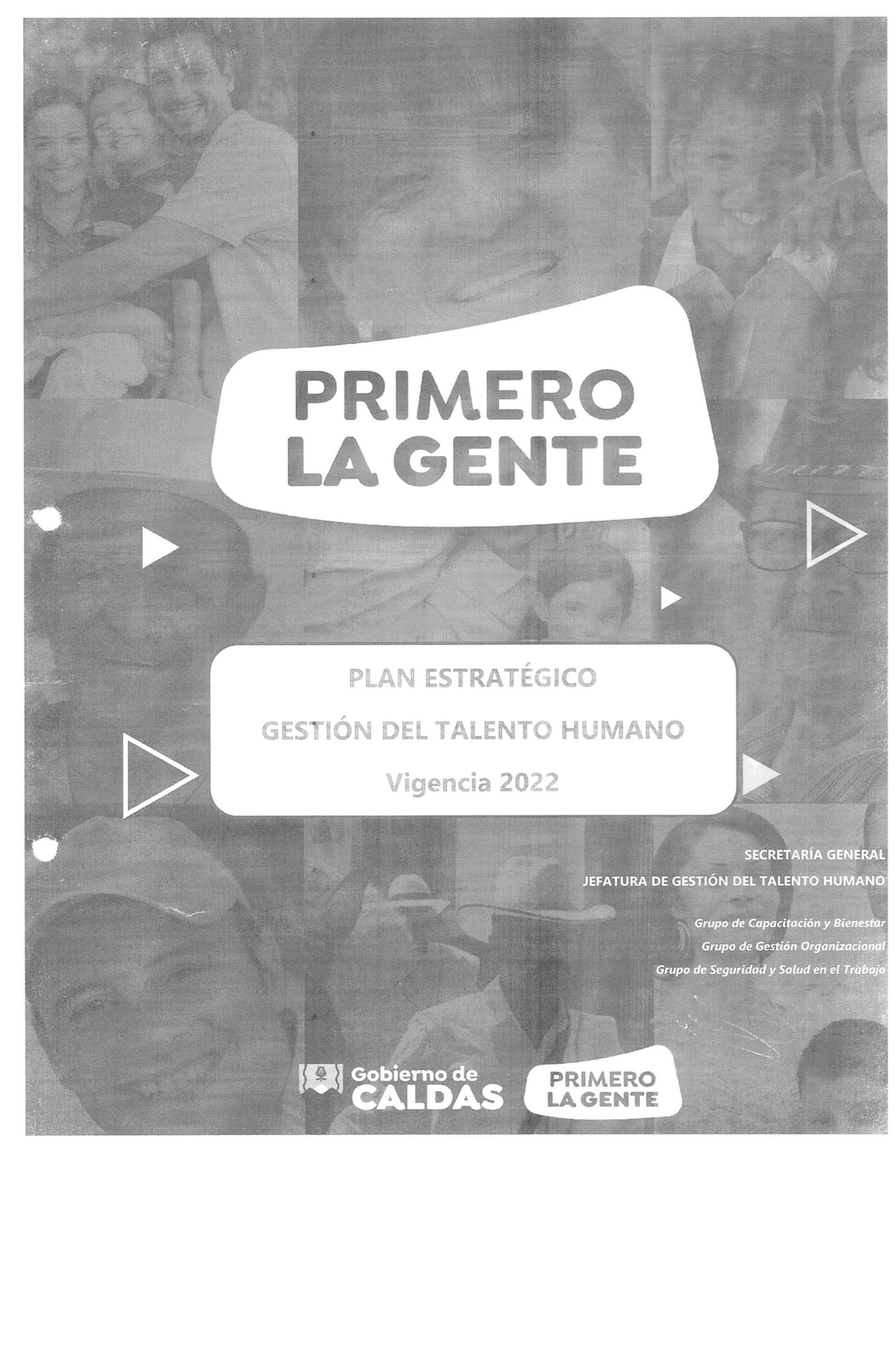
Artículo 2º: La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la Jefatura de Gestión del Talento Humano de la Gobernación de Caldas.

Comuníquese y Cúmplase


ALBERTO HOYOS LOPEZ
Secretario General

Proyectó: Flor Nelly Giraldo Mejía- Talento Humano





PRIMERO LA GENTE

PLAN ESTRÁTÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Vigencia 2022

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	6
Marco legal	7
Alcance.....	10
Objetivos	11
Objetivo General.....	11
Objetivos específicos	11
Direccionamiento Estratégico de la Gobernación de Caldas	12
Misión De La Entidad.....	12
Política de Calidad	12
Código de Integridad y Conductas Éticas del Servicio Público	13
Compromisos Éticos	13
Componentes.....	14
Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	15
Disposición de información	15
Caracterización de la Población	15
Caracterización de los empleos	16
Resultado de la Medición del Clima Organizacional.....	20
Medición de la Cultura Organizacional.....	21
Medición de la Adaptación al Cambio	22
Medición Formulario Único Reporte De Avances De La Gestión – FURAG	24
Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2022.....	26
Ejes temáticos para el año 2022	28
Planes y programas de Talento Humano 2022	29
Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	29
Plan De Bienestar Social e Incentivos	32
DISEÑO DE LOS COMPONENTES DE CADA EJE	33
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	33
Eje 2: SALUD MENTAL	35
Eje 3: CONVIVENCIA SOCIAL	36
Eje 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	36



5. Eje transversal: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	37
Clima Organizacional.....	38
Cultura Organizacional	38
Guía De Conflicto De Intereses	38
Código de Integridad y Conductas Éticas del Servidor Público	39
Programa de Desvinculación Laboral Asistida.....	40
Incentivos.....	41
Plan Institucional De Capacitación.....	44
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	53
Estrategias del Talento Humano 2022	55
Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano	58
Herramientas de Seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.....	59
Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano	59
Planeación 2022.....	60
Plan estratégico del Talento Humano (PETH)	61
vigencia 2022	61
versión 01	61
proceso de Gestión del Talento Humano.....	61
Enero 2022.....	61

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 buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

La Planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia 2022 de la Gobernación de Caldas, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados al Plan Nacional de Desarrollo, Al Plan Departamental de Desarrollo 2020-2023 “Unidos es Posible”, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se enfoca a generar un valor agregado a las actividades del ciclo de vida del servidor público, a través del fortalecimiento de las competencias, capacidades, habilidades, conocimientos y calidad de vida, para que de esta manera redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios con calidad y eficiencia.



El Plan, que desarrolla actividades que permiten que los funcionarios de la administración cuenten con condiciones laborales y ambiente de trabajo adecuado para lograr la prevención del riesgo y mejoren las condiciones de vida laboral.

Igualmente, se desarrolla el componente de capacitación, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación (eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación de Valor Público. Eje 3. Transformación Digital. Eje 4. Probidad y ética de lo público.).

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° 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. 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 inicia con la detección de las necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento de cada una de las actividades planteadas en el Plan de Acción.

El Presente Plan 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.

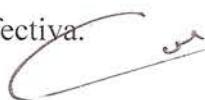
Direccionamiento Estratégico de la Gobernación de Caldas

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.



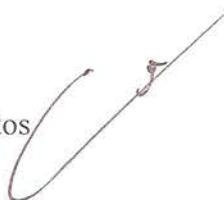
Código de Integridad y Conductas Éticas del Servicio Público

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

Compromisos Éticos

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



Componentes.

1. Provisión de Empleos
2. Bienestar social e incentivos
3. Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Capacitación
5. Evaluación de desempeño
6. Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores
7. Clima organizacional
8. Actualización de la información en el SIGEP
9. Programa de desvinculación asistida para pensionados
10. Programa de desvinculación asistida por otras causales



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	ELECCIÓN POPULAR	LNR	PERÍODO 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					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.

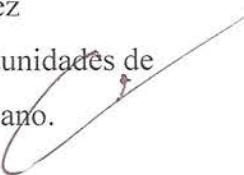
Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible, se enmarcan los programas realizados de direccionamiento estratégico y la planeación institucional.

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 86.3 sobre 100 autodiagnóstico realizado a septiembre de 2021, nos ubica 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.



En la siguiente tabla se presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2019-2020- 2021.

Ilustración 1. 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	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	73	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	79	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ilustración 2. Resultados Gestión Estratégica Del Talento Humano 2020

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	83	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	91	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ilustración 4. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano 2021

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	84	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión 	84
RUTA DEL CRECIMIENTO	84	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 	82
RUTA DEL SERVICIO	87	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 	87
RUTA DE LA CALIDAD	87	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	96	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 	96

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	93,25
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%

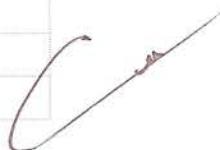
Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.
Tabla 6. Resultados Por Variables Cultura Organizacional Gobernación De Caldas.

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, 2020.

Ilustración 3. Comparativo Índice de Desempeño Institucional 2018-2019-2020.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ilustración 4. Comparativo Política de Talento Humano 2018-2019-2020.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

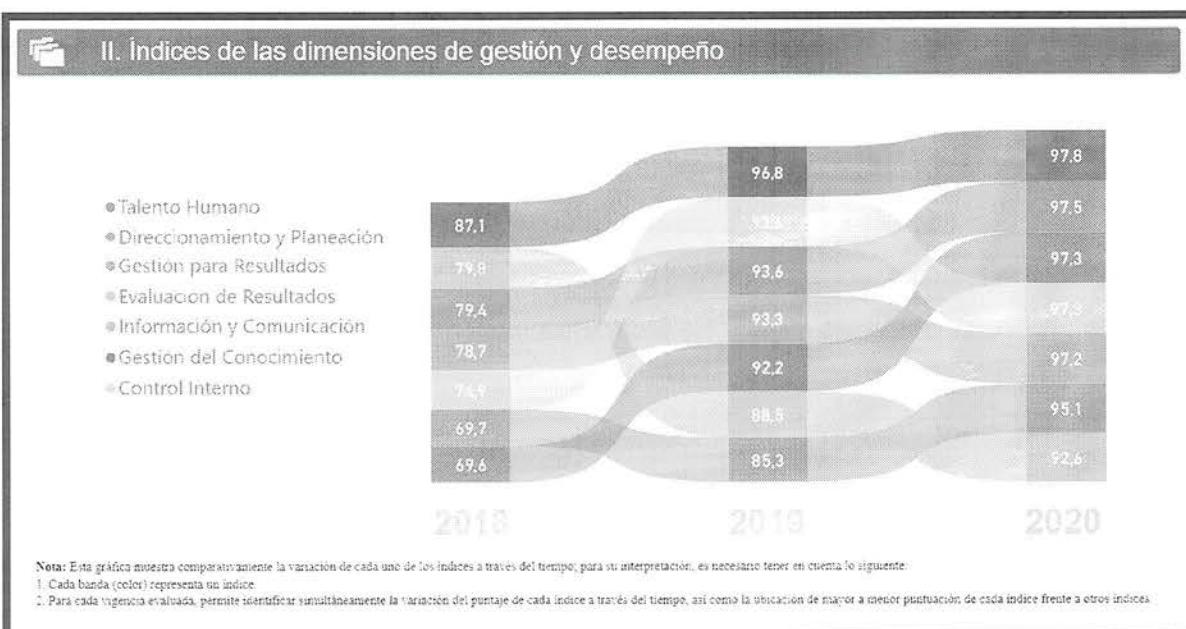
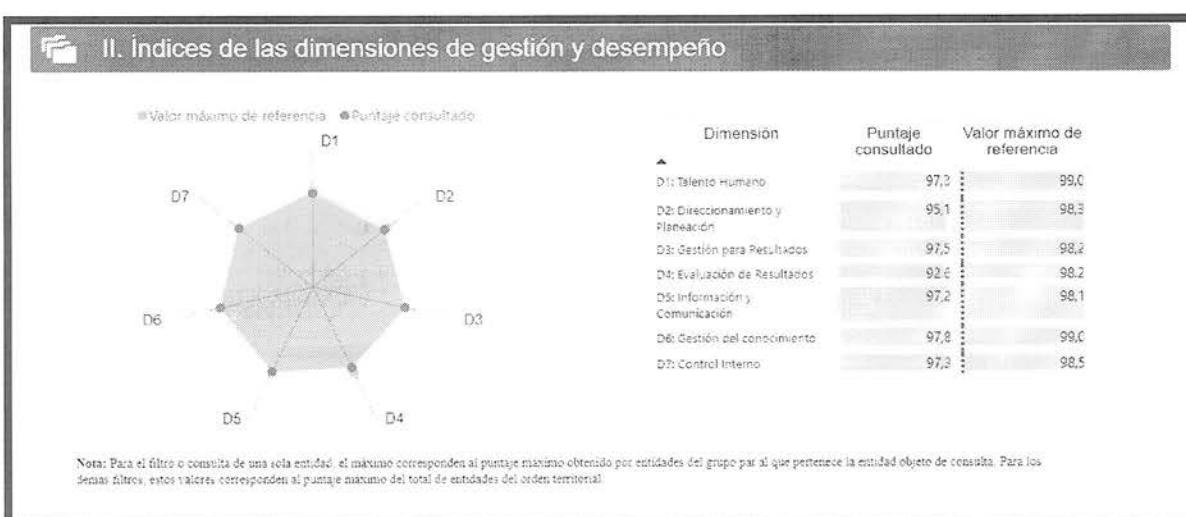


Ilustración 5. Gestión estratégica de Talento Humano 2018-2019.

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 2022

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.

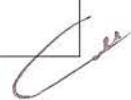
Para la creación de valor público, la gestión de talento humano de la Gobernación de Caldas, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con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



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

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



		integridad actualizado		Liderazgo en Valores		
--	--	------------------------	--	----------------------	--	--

Ejes temáticos para el año 2022

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.

1. Administración de Personal - Situaciones administrativas
2. Gestión del Cambio una nueva cultura organizacional

Fortalecimiento del clima laboral teniendo en cuenta la medición del 2020	Plan Institucional de Capacitación alineado al PNFC	Apropiación del Código de Integridad en los servidores públicos
<ul style="list-style-type: none">•Fortalecimiento del liderazgo institucional•Actividades de bienestar e incentivos	<ul style="list-style-type: none">•Gestión del Conocimiento y la Innovación•Creación de Valor Público•Transformación Digital•Probidad y Ética de lo Público	<ul style="list-style-type: none">•Estrategias de Sensibilización y Difusión del los Valores del Código



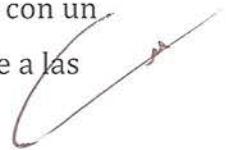
Inclusión de Jóvenes en el Estado	Fortalecimiento de las Estrategias de Retención del Conocimiento	Fortalecimiento de los programas de Autocuidado y autoprotección
<ul style="list-style-type: none">• Implementación del Programa "Caldas Labora Joven".• Implementación del Programa Prácticas Laborales.• Vinculación de Prácticas estudiantiles a través del Programa del Gobierno Nacional.	<ul style="list-style-type: none">• Favorecer la transferencia del conocimiento a través de los procesos de etiro y vinculación.	<ul style="list-style-type: none">• Herramientas para la prevención del riesgo (Higiene laboral - Medicina preventiva).• Participación activa como compromiso institucional en la seguridad y salud en el trabajo.• Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Planes y programas de Talento Humano 2022

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

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

Objetivo: Continuar con el Desarrollo de la Convocatoria Centro Oriente N. 694 realizada por la CNSC en el año 2028, en cuanto a la provisión de los cargos por Uso de Lista de Elegibles. Igualmente, implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las



novedades que se presenten durante la vigencia 2022, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

La planta se encuentra compuesta así:

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
3	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
30	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
3	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	3	0	0	3
Profesional	0	42	0	170	212
Técnico	0	1	0	69	69
Asistencial	0	5	0	78	83
Total, cargos	1	72	1	307	391

Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.



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

Igualmente, la Jefatura de Talento Humano, estará permanente desarrollando acciones que permitan dar cumplimiento a los Decretos 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2365 de 2019 y las circulares de la CNSC en relación a los trámites del Concurso Público de Méritos.

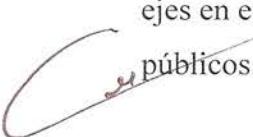
Plan De Bienestar Social e Incentivos

Objetivo:

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Gobernación de Caldas para la vigencia 2022 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, para esta vigencia se realizarán actividades que contribuyan a mejorar las puntuaciones bajas en las diferentes mediciones realizadas.

Para elaborar el Plan de Bienestar e incentivos se tuvo en cuenta los resultados obtenidos de los Diagnósticos (caracterización de personal, encuesta necesidades de bienestar, autodiagnóstico MIPG, resultados de la encuesta de Clima y Cultura organizacional, Resultados de la medición del FURAG 2020, modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)).

De conformidad con al Plan Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, se establecieron cinco (5) ejes en el Programa de Bienestar que permiten mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.



Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

- ✓ **Equilibrio Psicosocial**
- ✓ **Salud Mental**
- ✓ **Convivencia Social**
- ✓ **Alianzas Interinstitucionales**
- ✓ **Transformación Digital**

Los componentes se formularon de acuerdo con los propósitos de los ejes, las necesidades identificadas en la etapa diagnóstica de este documento y las tendencias en el sector privado y en otros países que sean aplicables en la administración pública colombiana

DISEÑO DE LOS COMPONENTES DE CADA EJE

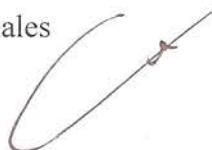
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

a. FACTORES PSICOSOCIALES

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- * Eventos deportivos y recreacionales
- * Eventos artísticos y culturales



- * Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.
- * Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”
- * Bienestar espiritual

b. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra las siguientes actividades:

- * Horarios flexibles para los servidores públicos
- * Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
- * Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias
- * Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación
- * Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal
- * Adecuación de salas de lactancia materna
- * Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales
- * Dia de la Mujer y el Hombre
- * Dia del Auxiliar Administrativo
- * Promoción de Programas de Vivienda
- * Integración Dia De Los Niños - Octubre
- * Actividades Jóvenes (12 A 17 Años) Talleres - Campamento

c. CALIDAD DE VIDA LABORAL

- * Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)
- * Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.

 (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)

- * Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- * Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño
- * Celebración de cumpleaños
- * Celebración Amor y Amistad

d. PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA

- * Entorno laboral saludable
- * Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia
- * Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

Eje 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

a. HIGIENE MENTAL

- * Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- * Estrategias de trabajo bajo presión

b. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA

- * Prevención del sedentarismo

- * Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- * Teleorientación psicológica

Eje 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

a. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

- * Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- * Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
- * Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas

b. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER

- * Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder

Eje 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes:

a. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

- * Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

b. FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR

- * Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño

5. Eje transversal: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

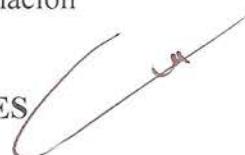
La transformación digital ofrece elementos y alternativas que buscan el desarrollo de análisis predictivos que permitan crear modelos para la retención y el desarrollo del talento en los que el bienestar es un aspecto fundamental (Human Capital Management, 2020). El valor agregado que ofrece lo digital radica en la utilización eficiente de estas herramientas informáticas, la construcción de una cultura para su uso y la conciencia de sus beneficios, con esto, se crea un ecosistema digital en el que el talento humano interactúa de forma dinámica con las herramientas digitales y se mantienen los niveles óptimos de bienestar.

a. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

- * Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano

b. ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

- * Actualización de redes y sistemas de información

c. CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES

- * Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

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).
Promoción los Valores Institucionales - Integridad - Código de Integridad

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:

- ✓ Socialización de la guía de conflicto de interés a todos los funcionarios de la Gobernación de Caldas, a través de campañas lúdicas y educativas.

Código de Integridad y Conductas Éticas del Servidor Público

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

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

Actividades:

- ✓ Apropiación y Socialización a todos los funcionarios de la administración, contratistas y pasantes el nuevo código de integridad a través de campañas lúdicas y educativas.

Programa de Desvinculación Laboral Asistida

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

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

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

Actividades

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



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

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

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

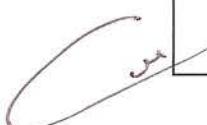
- ✓ Actividad Artística y Cultural Reinicio del Programa
- ✓ Evento Celebración Día Del Adulto Mayor
- ✓ Encuentro de Fin de Año
- ✓ Talleres para desarrollar en la Sede de Pensionados: Baile, Ritmos Tropicales, Manualidades, Yoga.

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.

Incentivos 2022

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



SALARIO EMOCIONAL	INCENTIVO CUMPLEAÑOS	POR	Disfrutar de día de descanso remunerado el día del cumpleaños o u otra fecha solo hasta los 30 días siguientes de su cumpleaños.	Se otorga un (1) día de descanso remunerado. Reconocimiento individual con entrega de tarjeta, souvenir o torta
			Debe ser concertado con el jefe inmediato como mínimo con 5 días de antelación.	
			Se tramita a través del aplicativo Almera - SIG	
	HORARIO FLEXIBLE		Se establece el horario flexible con el fin que el funcionario mejore la calidad de vida contando con disponibilidad de tiempo para compartir en familia o socialmente.	Se establece la jornada laboral especial para el día viernes así: 7:00 a.m. a 3:00 p.m.
	DESCANSO COMPENSADO		Especificamente para Semana Santa y Festividades de fin de año, siempre y cuando el funcionario haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso.	
	COMPARTE CON TU FAMILIA		Tiempo para compartir en familia en cumplimiento de lo definido en la Ley 1857 del 2017, artículo 3 parágrafo.	Un (1) día por semestre para que el funcionario comparta con su familia en actividades recreativas o culturales.
FORMACION Y LOGROS ACADEMICOS	PROGRAMA EDUCATIVO		Apoyo económico para la educación formal para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la administración central de la gobernación de caldas. Resolución 3096 – 1 del 6 de octubre del 2020.	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.

Plan Institucional De Capacitación

La Gobernación de Caldas en desarrollo de las políticas del Talento Humano presenta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022, 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, reafirmó 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.

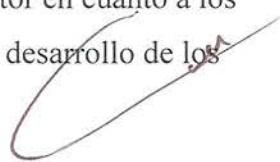
En este sentido para la vigencia 2022, La Secretaría General, a través de la Jefatura de Talento Humano gestionará el Plan Institucional de Capacitación – PIC construido y enfocado en el desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, 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.

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.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2022 de la Gobernación de Caldas estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

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.

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.

Las actividades contempladas en el presente Plan Institucional de Capacitación se proyectan ejecutar en las vigencias 2022, 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

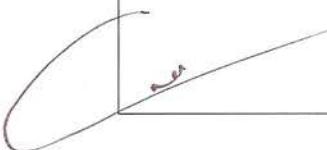


lineamientos de contratación de la Administración establecidos en el Manual de Contratación. Otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción donde se actualizarán los temas misionales de la Gobernación de Caldas de acuerdo con la necesidad.

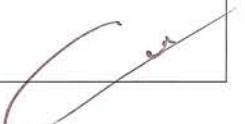
Con el fin de cumplir al objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2020, La Gobernación de Caldas estará orientada en los siguientes ejes temáticos:

Eje Temático	Objetivo	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Gestión del Conocimiento y la Innovación	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><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>

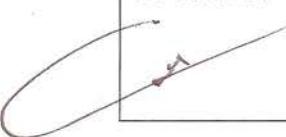
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación al servicio ✓ Cambio cultural para la experimentación e innovación ✓ Flexibilidad y adaptación al cambio ✓ Trabajo en equipo ✓ Gestión por resultados ✓ Formas de interacción ✓ Comunicación asertiva ✓ Diseño centrado en el usuario ✓ Gestión del cambio ✓ Ética en la explotación de datos
--	--	--

Eje Temático	Objetivo	Posibles 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><u>Saberes</u></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><u>Saber Hacer</u></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 ✓ 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</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 

	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"> ✓ Economía naranja
		<p><u>Saber Hacer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Automatización de procesos. ✓ 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 	La base de plantear como una prioridad temática, la integridad y ética de lo público, como principal rasgo de identidad del	<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.

	<p>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"> ✓ Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
		<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.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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>Practica Reflexiva Continua</u></p>

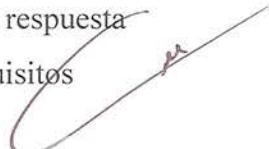
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. ✓ Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. ✓ Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. ✓ 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 2022:

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.



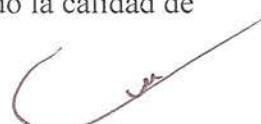
Otras actividades Especiales

- 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 2022

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.

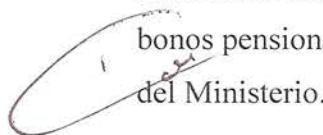


Estrategia: Informe de caracterización de personal.

- **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.

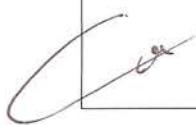
Frente a la consulta de los expedientes de historias laborales se hace de forma digital, ágil y ayudando a la conservación del expediente físico como patrimonio documental histórico de la Administración departamental. Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

- ✓ **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.



Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano

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



Herramientas de Seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano

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

Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

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

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

Planeación 2022

Se Anexa 

