

PRIMERO LA GENTE

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Vigencia 2021

SECRETARÍA GENERAL

JEFATURA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Grupo de Capacitación y Bienestar

Grupo de Gestión Organizacional

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo



Gobierno de
CALDAS

PRIMERO
LA GENTE



Contenido

Marco legal.....	3
Metodología.....	4
Presentación	26
Objetivos	27
Objetivo general	27
Objetivos específicos.....	27
Alcance.....	27
Responsable	27
Estrategias del plan de acción	28
Áreas y componentes del plan de bienestar e incentivos.	28
Protección y servicios sociales.....	28
Componente Deportivo, recreativo y cultural.....	28
Componente Artístico y cultural	29
Promoción y prevención de la salud.	29
Capacitación informal en artes o artesanías.	30
Promoción de programas de vivienda.	30
Educación formal.....	30
Retorno laboral seguro.....	30
Programa Transversal	30
Calidad de vida laboral	31
Clima Organizacional	31
Cultura Organizacional	31
Guía De Conflicto De Intereses.....	31
Código de Integridad y Conductas Éticas del Servidor Público	32
Programa de Desvinculación Laboral Asistida	32
Programa de Pensionados y Jubilados	35
Incentivos	36
Plan de acción-Programa de bienestar e incentivos.....	40



Marco legal

A continuación, se destaca el marco normativo vigente que regula las actividades y Planes de Bienestar Social en las entidades públicas del orden nacional.

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

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el plan de vacantes y el plan de previsión de empleos)

Ley 1010 del 23 de enero de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1064 del 26 de julio de 2006: Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

Decreto 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 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 del a política pública para la mejora normativa a las políticas de gestión y desempeño institucional. MIPG

Ley 1811 de octubre 2016 “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”

Por su parte, el Decreto 648 de 2017 en su artículo 2.2.5.5.53, señala que los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Metodología

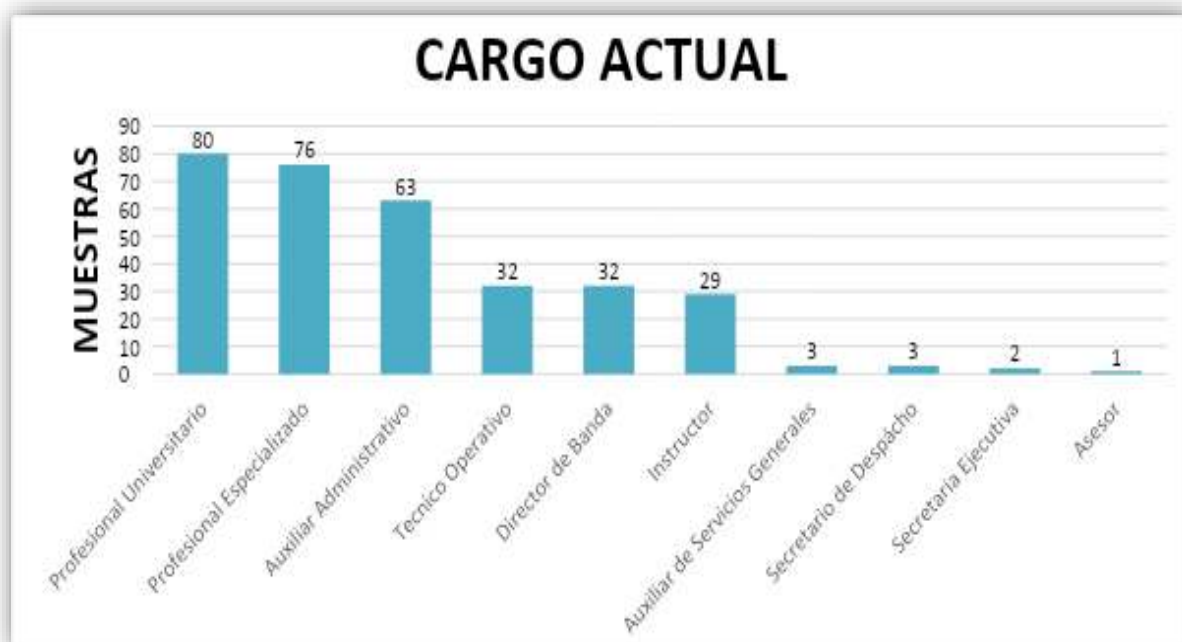
Para la elaboración del Plan de Bienestar y Estímulos de la Gobernación de Caldas se tuvo en cuenta inicialmente la información generada a través de la aplicación de la ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA en el mes de septiembre del 2020 y la ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS, encontrando los siguientes resultados:

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Perfil sociodemográfico de los funcionarios de la Gobernación de Caldas

El perfil sociodemográfico de los funcionarios de la Gobernación de Caldas se estableció mediante encuesta realizadas en el mes de septiembre del 2020 a través del aplicativo Almera, promovida con la circular No. 47 y en la cual se contó con el diligenciamiento por parte de 322 funcionarios, con los siguientes resultados:

1. Identificación y ubicación del funcionario.





Opción	Total	%
Profesional Universitario	80	24.9%
Profesional Especializado	76	23.7%
Auxiliar Administrativo	63	19.6%
Técnico Operario	32	10%
Director de Banda	32	10%
Instructor	29	9%
Auxiliar de Servicios Generales	3	0.9%
Secretario de Despacho	3	0.9%
Secretaria Ejecutiva	2	0.6%
Asesor	1	0.3%
TOTAL	321	100 %

En relación a esta variable, puede deducirse de acuerdo a la información recolectada que: el 24.9% que corresponde a 80 funcionarios, son profesionales universitarios, el 23.7% que equivale a 76 funcionarios son profesionales especializados, el 19.6% al cual pertenecen 63 funcionarios, son auxiliares administrativos, el restante 31.7% se distribuye en porcentajes que se encuentran en el rango de entre 10% y el 1%, que corresponde a funcionarios que se ubican en nivel técnico, director de banda, instructor, auxiliar de servicios generales, secretario de despacho, secretaria ejecutiva y asesor.

2. Dependencia a la que pertenece.





Opción	Total	%
Secretaría de Educación	72	22.3%
Secretaría de Hacienda	57	17.6%
Secretaría General	42	13%
Secretaría de Planeación	19	5.9%
Secretaría de Infraestructura	18	5.6%
Despacho del Gobernador	17	5.3%
Secretaría Privada	15	4.6%
Secretaría de Gobierno	14	4.3%
Secretaría de Integración y Desarrollo Social	12	3.7%
Secretaría Jurídica	11	3.4%
Secretaría de Agricultura	11	3.4%
Secretaría de Deporte, Recreación y Actividad Física	10	3.1%
Secretaría de Desarrollo, Empleo e Innovación	9	2.8%
Secretaría de Vivienda	8	2.5%
Secretaría de Cultura	8	2.5%
TOTAL	323	100%

Los resultados obtenidos en este ítem revelan que las dependencias que más funcionarios requieren para el desarrollo de sus labores son: las secretarías de Educación, Hacienda y General, con un 22.3%, 17,6% y 13% respectivamente, porcentajes que equivalen a 171 funcionarios.

3. Antigüedad.

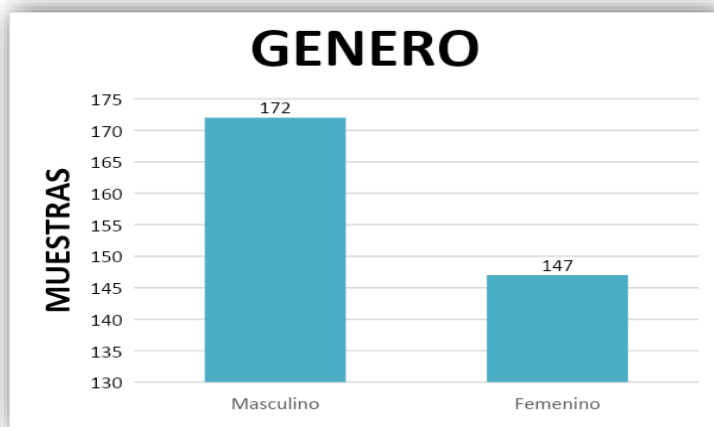




Opción	Total	%
De 0 a 1 año	106	32.9%
De 21 años en adelante	98	30.4%
De 6 a 10 años	38	11.8%
De 1 a 5 años	34	10.6%
De 16 a 20 años	27	8.4%
De 11 a 15 años	19	5.9%
TOTAL	322	100%

De los 322 funcionarios a los cuales se les aplico el instrumento, se encuentra que el mayor porcentaje corresponde a los colaboradores que llevan menos de un año, que equivale al 32,9%, lo cual se contrapone con el extremo de los funcionarios que llevan más tiempo, que corresponde al 30.4%, dicha distribución permite mostrar, que la entidad está entrando en una dinámica de renovación del personal, a la vez que cuenta con funcionarios que llevan una amplia trayectoria que fortalecen a la organización con su experiencia.

4. Genero.



Opción	Total	%
Masculino	172	53.9%
Femenino	147	46.1%
TOTAL	319	100 %

En cuanto a esta variable, se encuentra que a pesar de que el 53.9% son hombres, y el 46.1% mujeres, no se evidencia una brecha que dé cuenta de que existe discriminación de género, por el contrario, se percibe una gran participación de la mujer, al interior de la organización.



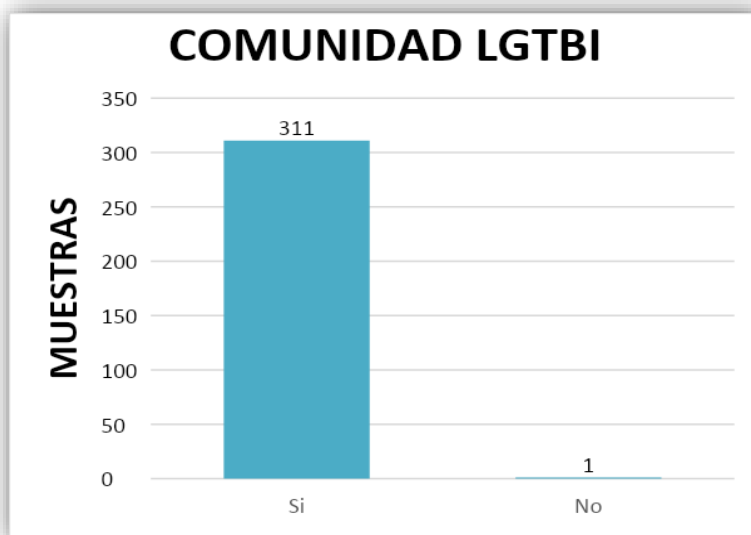
5. Pertenece a comunidades.



Opción	Total	%
Ninguna	289	99%
Étnica	2	0.7%
Afrodescendiente	1	0.3%
TOTAL	292	100%

El análisis que se puede extrapolar es concluyente, puesto que las minorías tienen poca representatividad en la entidad, lo cual se refleja en el 1% que corresponde a 3 funcionarios.

6. Pertenece a comunidad LGTBI

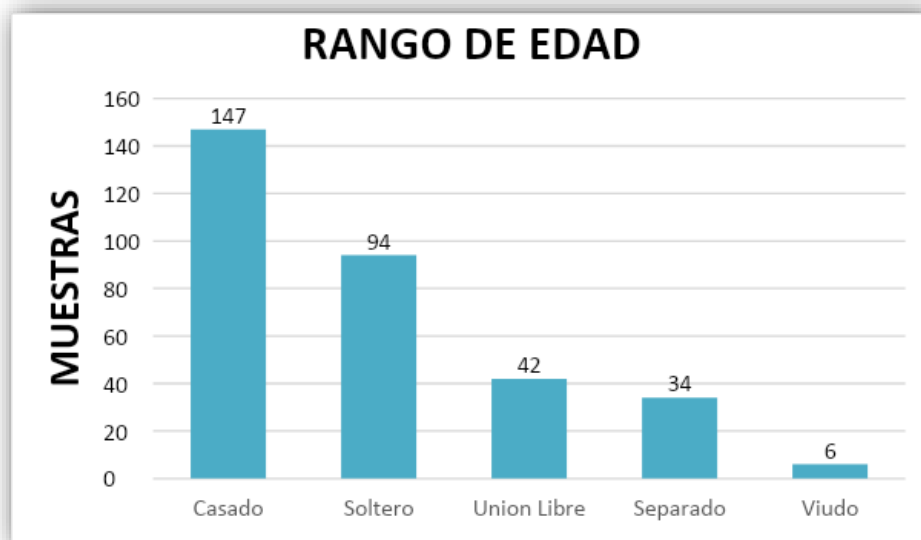


Opción	Total	%
No	311	99.7%
Si	1	0.3%
TOTAL	312	100%

De un total de 312 encuestados, un funcionario expreso pertenecer a la comunidad LGTBI, lo que lleva a pensar que al interior de la organización se deben realizar campañas para prevenir la exclusión y se fomente el respeto por la diferencia, además de que se propenda porque otras personas se sientan seguras de asumir su condición ya que hacen parte de un entorno laboral donde se acepta la integralidad del ser humano.



7. Rango de edad:



Opción	Total	%
46 y 55 años	118	36.6%
Mayor a 55 años	72	22.4
36 y 45 años	70	21.7%
26 a 35 años	60	18.6%
Entre 18 y 25 años	2	0.6%
TOTAL	322	100 %

De los 322 encuestados, se encuentra que el 99,3% transitan por el curso de vida comprendido entre la adultez y la vejez, y por el de la juventud el 0.6%, lo cual denota la prevalencia de funcionarios que se encuentran en el rango de edad de entre los 29, los 60 y más años.



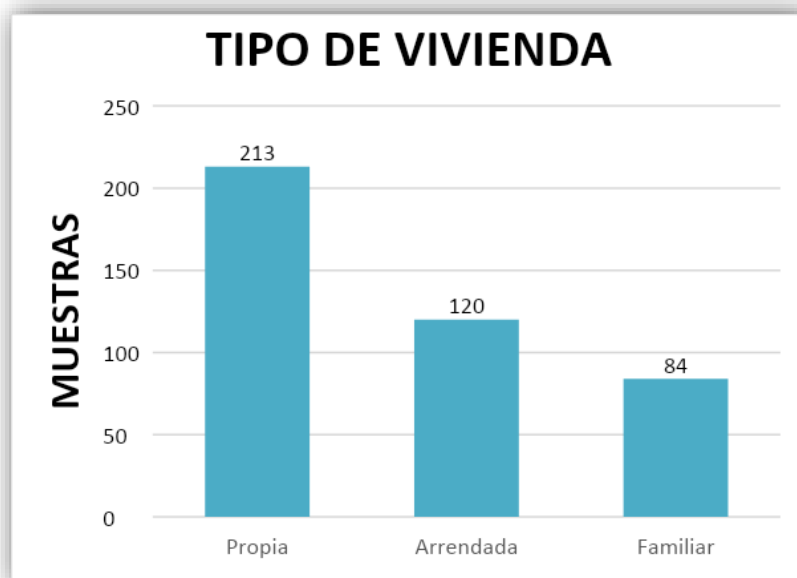
8. Funcionarios con hijos.



Opción	Total	%
Si	213	66.1%
No	109	33.9%
TOTAL	322	100%

Se observa un predominio de funcionarios que son padres y madres, con el 66.1%

9. Tipo de vivienda.

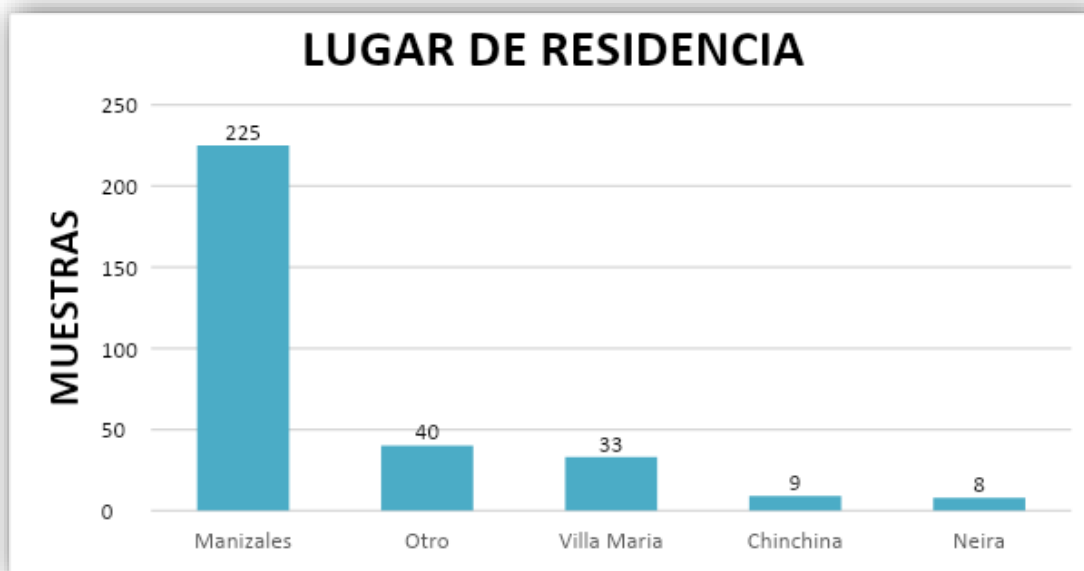


Opción	Total	%
Propia	122	38.6%
Arrendada	120	34.8%
Familiar	84	26.6%
TOTAL	316	100%



La información recolectada, permite establecer que el 38,6% de los funcionarios habitan en casa propia, el 34,8% viven en bienes alquilados y el 26,6% en propiedades familiares; se podría pensar en impulsar desde la institución planes de vivienda que ayuden a mejorar la calidad de vida de los funcionarios.

10. Lugar de residencia.

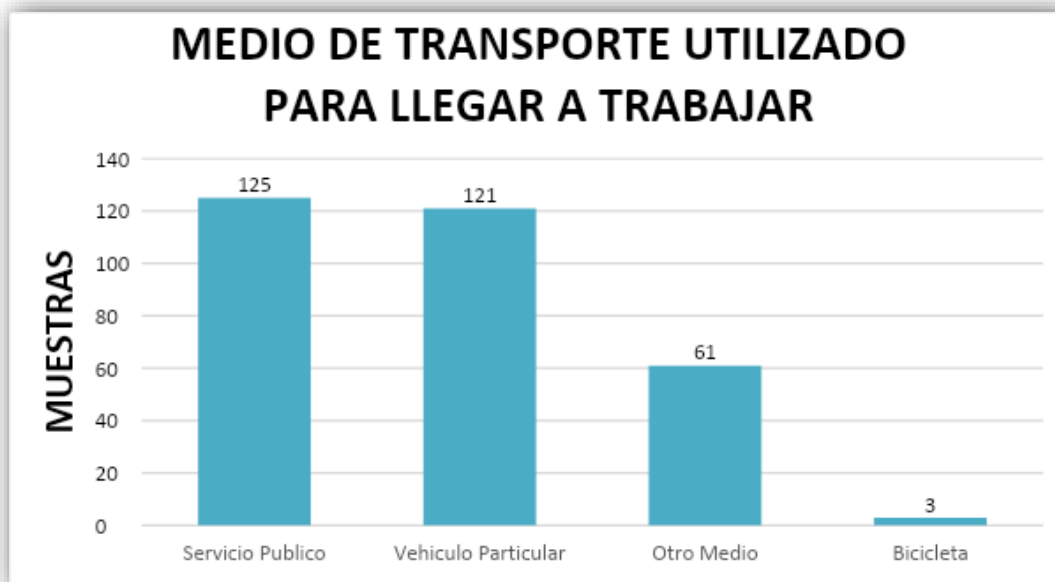


Opción	Total	%
Manizales	225	71.4%
Otro	40	12.7%
Villa María	33	10.5%
Chinchiná	9	2.9%
Neira	8	2.5%
TOTAL	315	100%

El 71.4% de los funcionarios viven en el municipio de Manizales, y el 28,6% residen en municipios aledaños como Chinchiná, Neira, Villa María y otros.



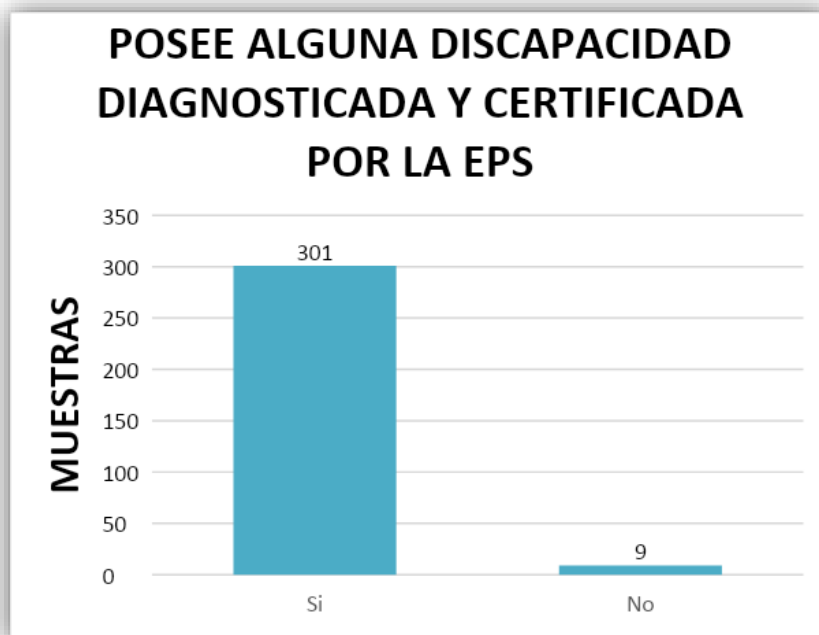
11. Medio de transporte para ir al trabajo.



Opción	Total	%
Servicio Publico	125	40.3%
Vehículo Particular	121	39%
Otro Medio	61	19.7%
Bicicleta	3	1%
TOTAL	310	100%

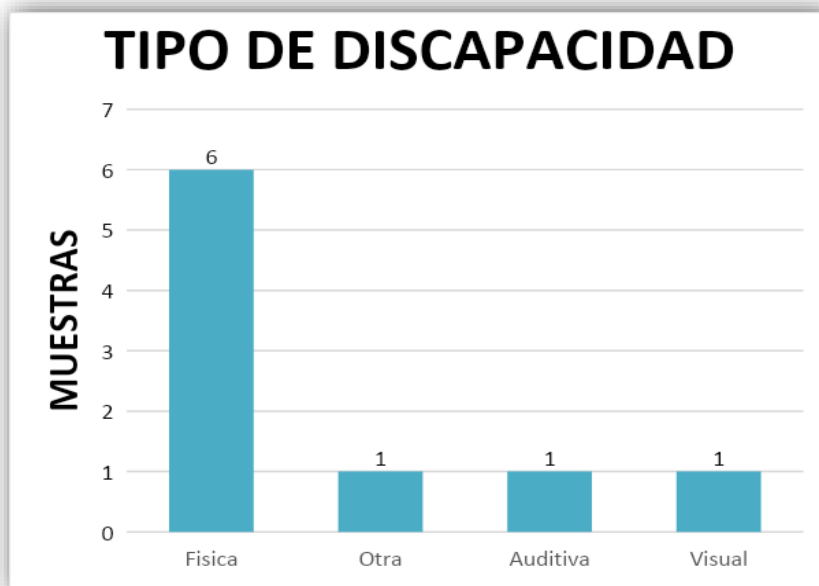
La mayoría de funcionarios hacen uso del transporte público para llegar a la entidad, cuyo porcentaje equivale al 40.3%, el 39% poseen vehículos, el 19,7% usan otro medio de transporte y el 1% hace uso de la bicicleta.

12. Discapacidades.



Opción	Total	%
No	301	97.1%
Si	9	2.9%
TOTAL	310	100%

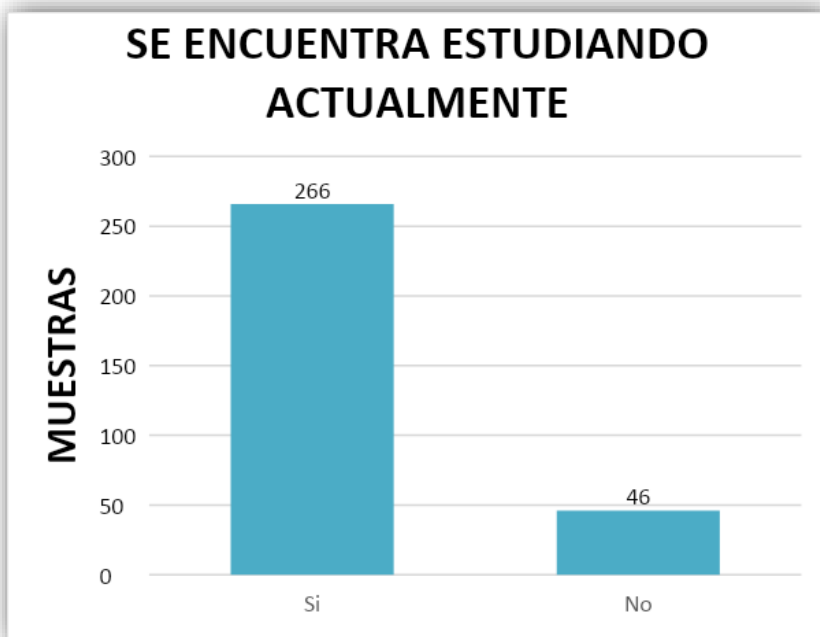
El 2,9% de los funcionarios presentan discapacidades físicas, auditivas, visuales y otra. Lo cual evidencia que la institución acoge personas cuya discapacidad no es vista como una limitante para desarrollar la labor para la cual se enganchan, además de que es a su vez una organización inclusiva.



Opción	Total	%
Física	6	66.7%
Otra	1	11.1%
Auditiva	1	11.1%
Visual	1	11.1%
TOTAL	9	100%

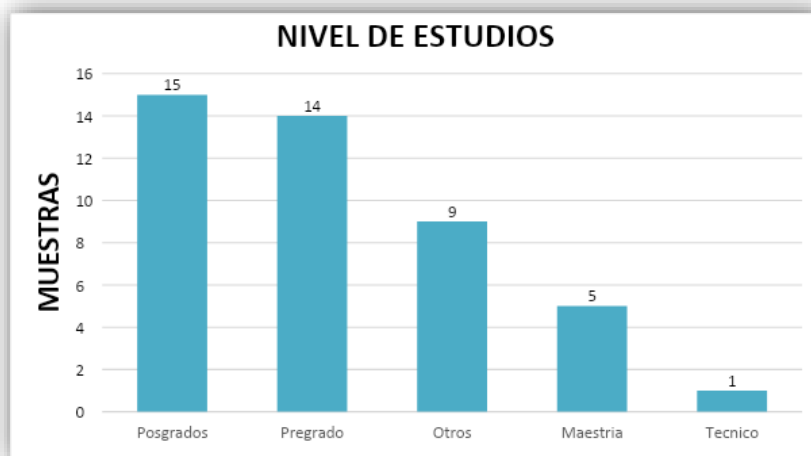


13. Funcionarios estudiando actualmente.



Opción	Total	%
Si	266	85.3%
No	46	14.7%
TOTAL	312	100%

El 85.3 de los encuestados responden de manera negativa, lo cual permite establecer que la entidad debe pensar en generar estrategias a través de las cuales se motive al personal a capacitarse, ya que el tipo de organización dentro del cual se inscribe la institución requiere de un Talento Humano que responda a la misión, la visión y necesita un personal competente, comprometido que se actualice frecuentemente para que responda a las demandas y las necesidades del contexto.

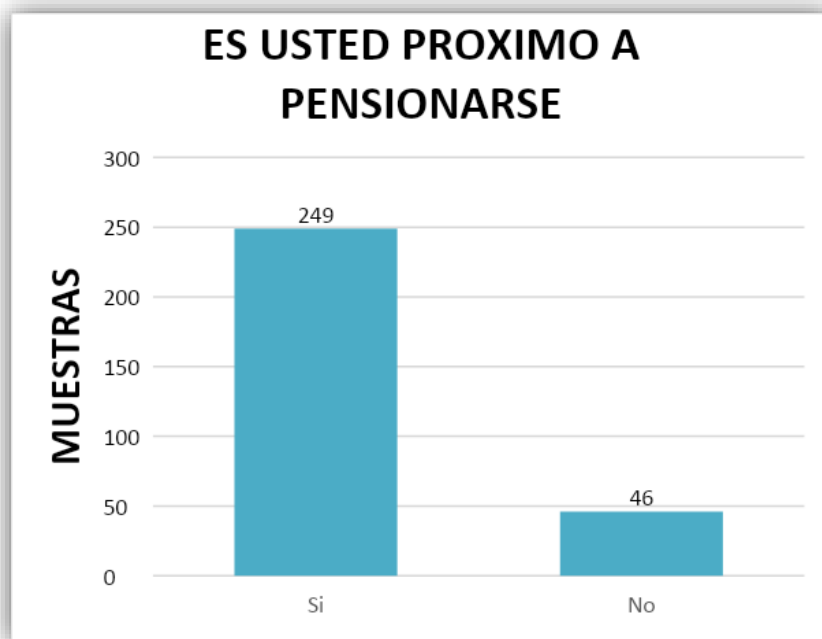




Opción	Total	%
Posgrado	15	34.1%
Pregrado	14	31.8%
Otros	9	20.5%
Maestría	5	11.4%
Técnico	1	2.3%
TOTAL	44	100%

Al realizar la trazabilidad con la variable anterior, se encuentra que, de los 322 funcionarios encuestados, solo 20 de ellos llevan a cabo estudios de postgrado en la actualidad, 14 estudios de pregrado, 1 técnico y 9 otros. Se requiere incentivar al personal para que se capaciten y se actualicen frecuentemente.

14. Funcionarios próximos a pensionarse.



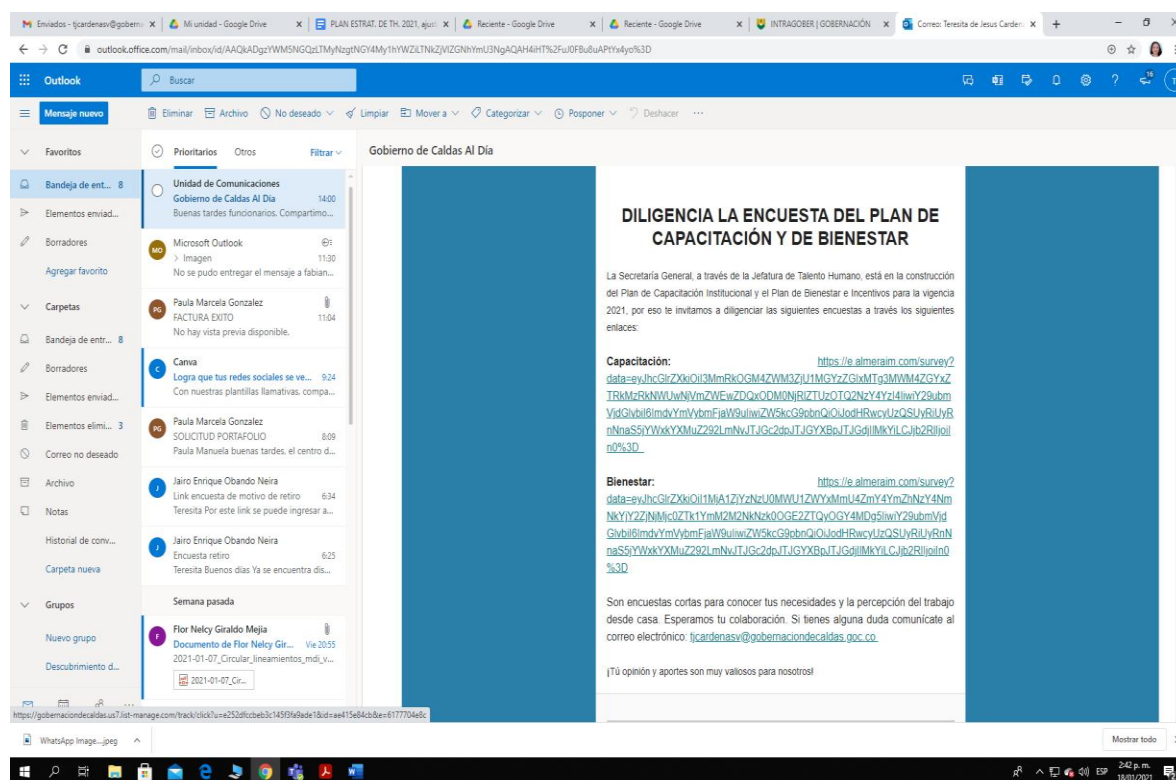
Opción	Total	%
Si	249	80.8%
No	59	19.2%
TOTAL	308	100%

El 19.2% que representan 59 funcionarios, que transitan por el curso de vida de la vejez, están próximos al retiro, por haber cumplido desde los requerimientos legales para pensionarse. La lectura que se puede hacer a esta variable es que se requiere implementar estrategias que permitan preparar a los funcionarios para asumir este cambio de vida que para algunos puede ser “normal” y para otros puede significar cierto desequilibrio a nivel de su salud mental.

ANÁLISIS DE ENCUESTA DE NECESIDADES O PREFERENCIA DE BIENESTAR A LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN EN EL AÑO 2021

Tipo de Instrumento: Para obtener la información sobre el interés de los funcionarios en el área de Bienestar, se diseñó una encuesta con aspectos para medir el interés de los funcionarios en participar en actividades de celebración, recreativas y culturales.

La metodología Para el diligenciamiento de la encuesta fue de manera virtual, a través del aplicativo Almera, se contó con el apoyo de la Unidad de Comunicaciones para diariamente estar invitando a los funcionarios al diligenciamiento, en el espacio Gobierno de Caldas al día.



Fecha de Aplicación: La encuesta estuvo disponible desde el viernes 15 de enero hasta el 20 del mismo mes de 2021.

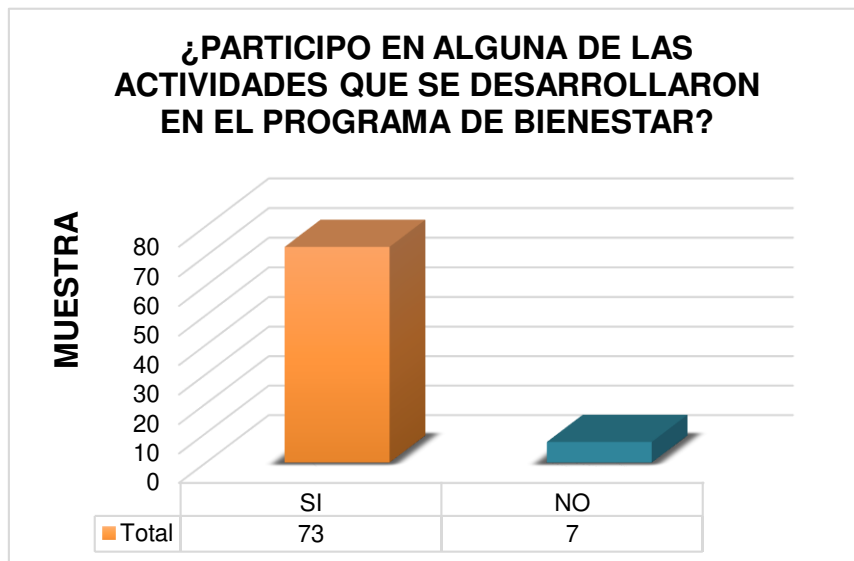
Población Objetivo: funcionarios de la Gobernación de Caldas

Encuestas respondidas: Respondieron 80

A continuación, se da a conocer los resultados de cada una de las preguntas realizadas en la encuesta.

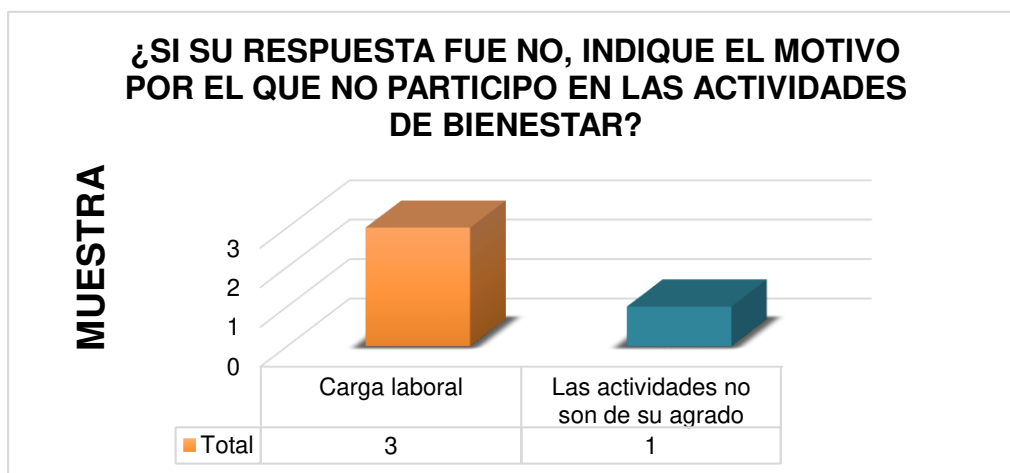


1. El nivel de participación en las actividades de Bienestar desarrolladas en el año anterior fue del 91%



Opción	Total	%
SI	73	91,3%
NO	7	8,8%
TOTAL	80	100%

des realizadas solo 1 hizo referencia a que las actividades no fueron de su agrado, los restantes su no participación se debió a la carga laboral.



Opción	Total	%
Carga laboral	3	75%
Las actividades no son de su agrado	1	25%
TOTAL	4	100%



3. En cuanto a la preferencia de los funcionarios en las diferentes actividades de bienestar que se realizan cada año, la encuesta permitió ver lo siguiente:



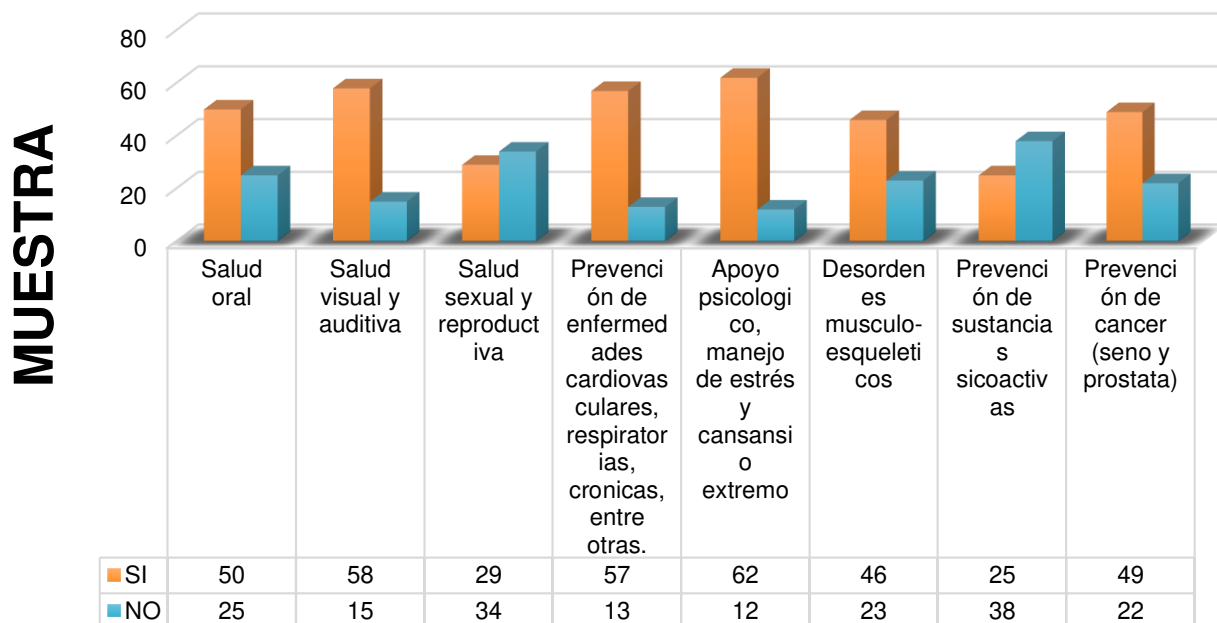
Opción	Total	%
Celebración de cumpleaños	11	34,4%
Juegos deportivos	5	15,6%
Día de la mujer	4	12,5%
Integración de fin de año	3	9,4%
Amor y Amistad	3	9,4%
Jornadas de salud	2	6,3%
Celebración de Eucaristía	2	6,3%
Día del servidor público	1	3,1%
Día de la familia	1	3,1%
TOTAL	32	100%

Nota: de las 80 encuestas solo en 32 se dio respuesta a este componente.



4. En el componente de prevención de la salud.

¿ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD?



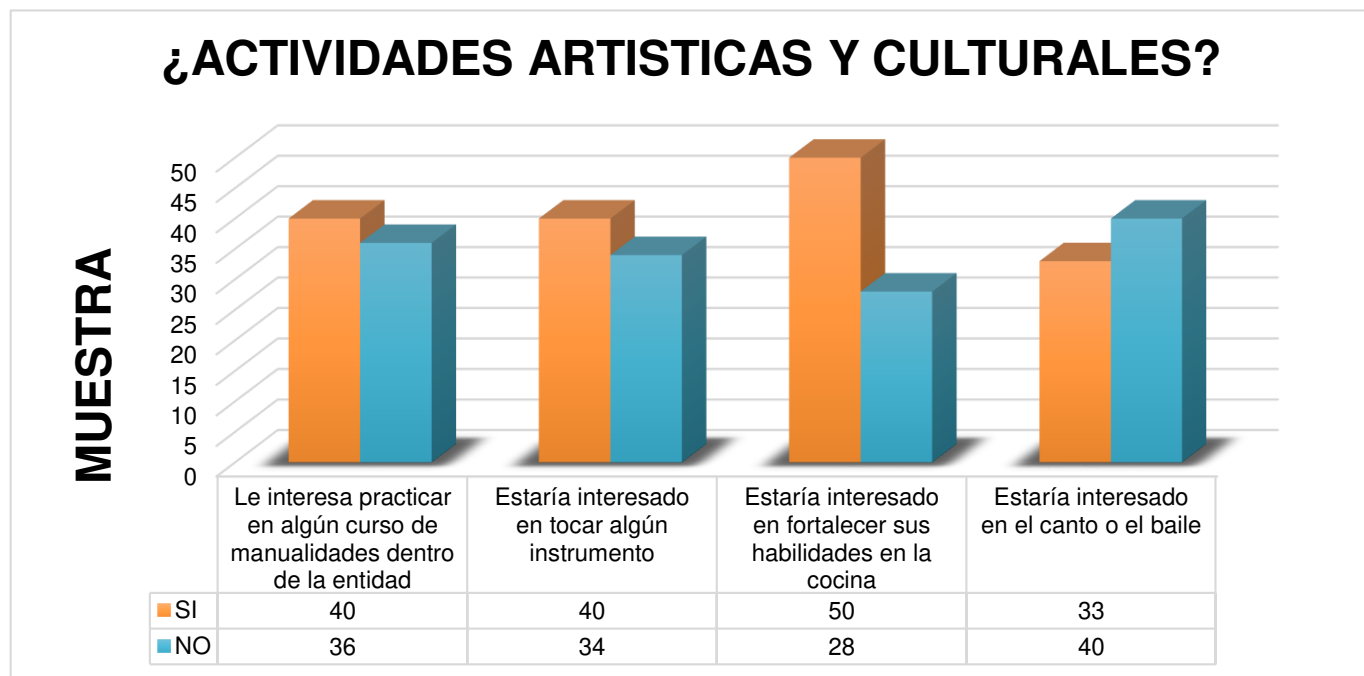
Opciones	SI	%	NO	%
Salud oral	50	66,7%	25	66,67%
Salud visual y auditiva	58	79,5%	15	79,45%
Salud sexual y reproductiva	29	46,0%	34	46,03%
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras	57	81,4%	13	81,43%
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo	62	83,8%	12	83,78%
Desordenes musculoesqueléticos	46	66,7%	23	66,67%
Prevención de sustancias psicoactivas	25	39,7%	38	39,68%
Prevención de cáncer (seno, próstata)	49	69,0%	22	69,01%
TOTAL	376	67,4%	182	67,38%

En este componente se resalta que la totalidad de los encuestados expresaron su opinión, específicamente en un alto interés en temas de apoyo psicológico, manejo de estrés y



cansancio extremo, seguido de la necesidad de jornadas de prevención de la salud visual y auditiva y prevención de enfermedades cardiovasculares.

5. Interés en actividades artísticas y culturales.

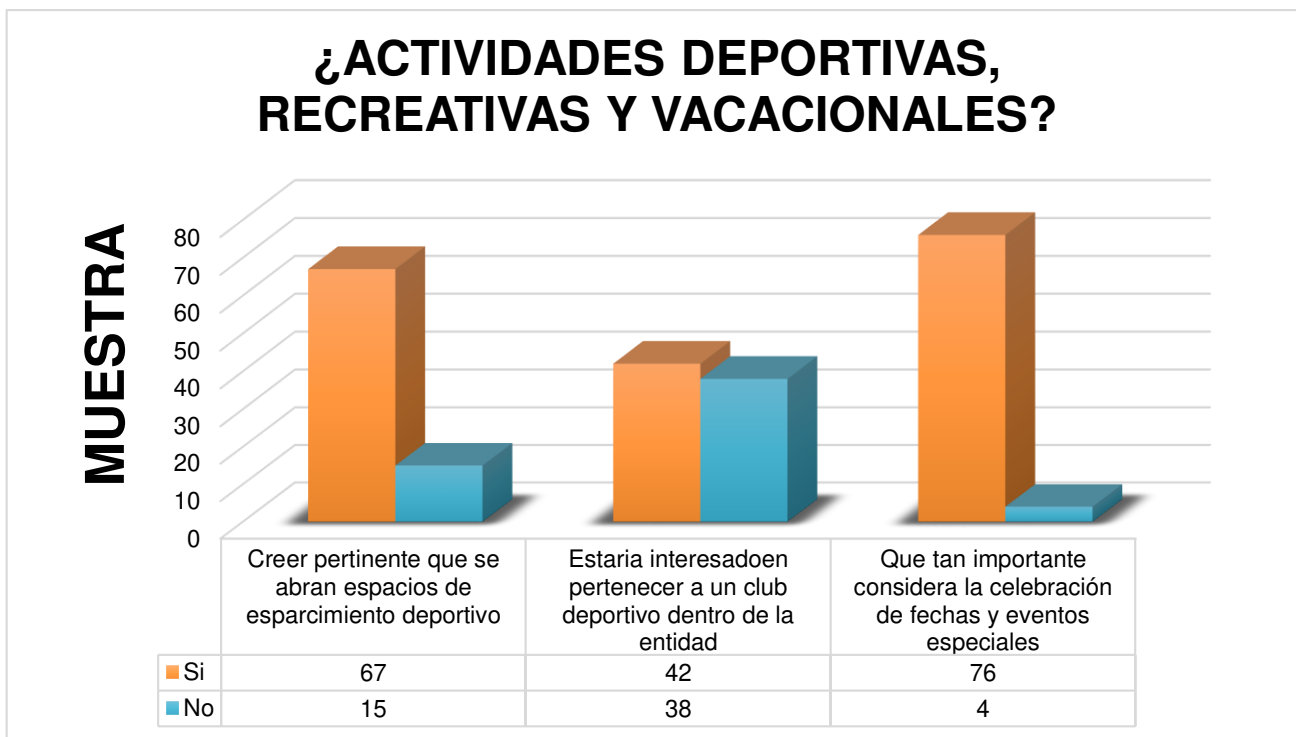


Opciones	SI	%	NO	%
Le interesa participar en algún curso de manualidades dentro de la entidad	40	52,6%	36	47,4%
Estaría interesado en tocar algún instrumento	40	54,1%	34	45,9%
Estaría interesado en fortalecer sus habilidades en la cocina	50	64,1%	28	35,9%
Estaría interesado en el canto o el baile	33	45,2%	40	54,8%
TOTAL	163	54,2%	138	45,8%

Se expresa un interés principalmente en fortalecer las habilidades en la cocina, seguido por temas de manualidades o aprender a tocar instrumentos.



6. Interés de los funcionarios en participar en actividades deportivas, recreativas y vacacionales.

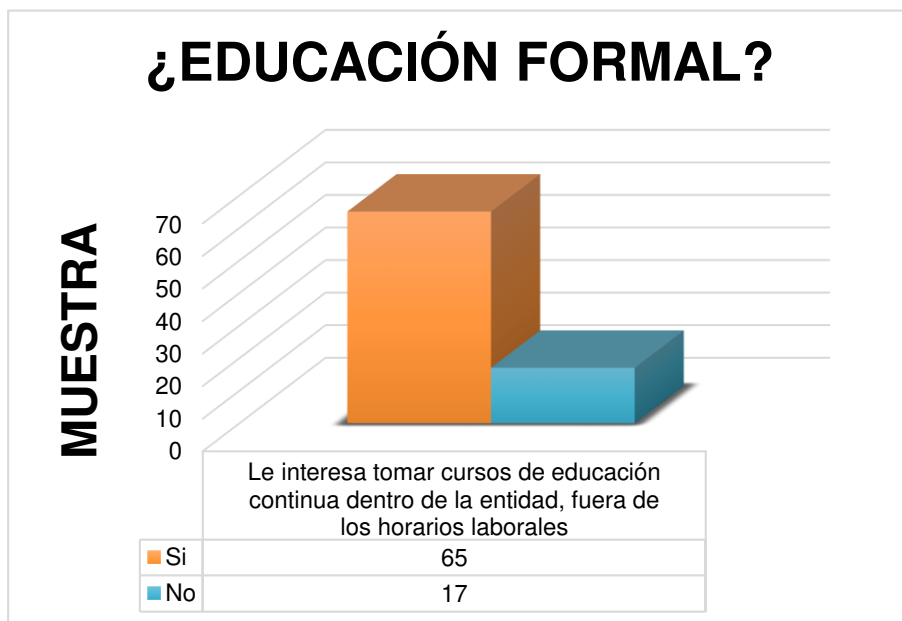


Opciones	SI	%	NO	%
Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo	67	81,7%	15	18,3%
Estaría interesado en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad	42	52,5%	38	47,5%
Que tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales	76	95,0%	4	5,0%
TOTAL	185	76,4%	57	23,6%

Principalmente se manifiesta un interés en participar en celebración de fechas especiales, seguido de la generación de espacios deportivos.



7. Interés en participar en procesos de Educación Formal

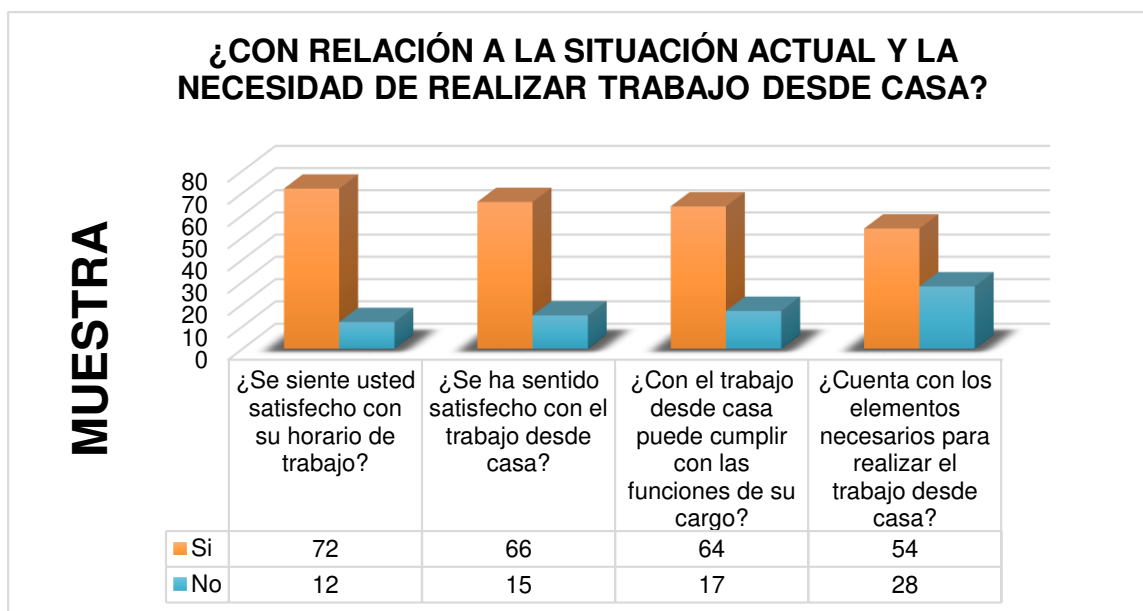


Opciones	SI	%	NO	%
Le interesa tomar cursos de educación continua dentro de la entidad, en horarios no laborales	65	79,3%	17	20,7%
TOTAL	65	79,3%	17	20,7%

El 79% de los encuestados manifestaron interés en participar en procesos de educación formal.



8. Dada la situación actual generada por la emergencia sanitaria del Coronavirus, a nivel nacional y mundial, se incluyó un espacio en la encuesta para conocer como se ha sentido los funcionarios específicamente en el tema del trabajo desde casa.

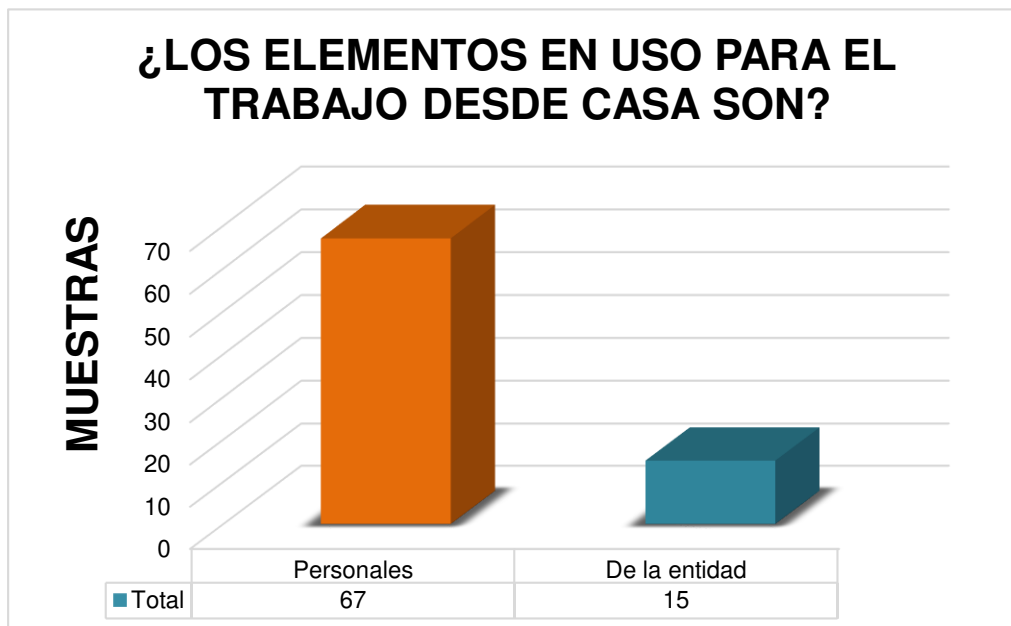


Opciones	SI	%	NO	%
¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?	72	85,7%	12	14,3%
¿Se ha sentido satisfecho con el trabajo desde casa?	66	81,5%	15	18,5%
¿Con el trabajo desde casa puede cumplir con las funciones de su cargo?	64	79,0%	17	21,0%
¿Cuenta con los elementos necesarios para realizar el trabajo desde su casa?	54	65,9%	28	34,1%
TOTAL	256	78,0% %	72	22,0% %

Se observa que existe una capacidad de adaptación a la necesidad de trabajo desde casa, el 79% manifiestan poder cumplir con el desarrollo de sus funciones, es necesario revisar y mejorar en el aspecto de contar con los elementos necesarios para realizar su trabajo desde casa.



9. Tenencia de elementos para trabajo desde casa.

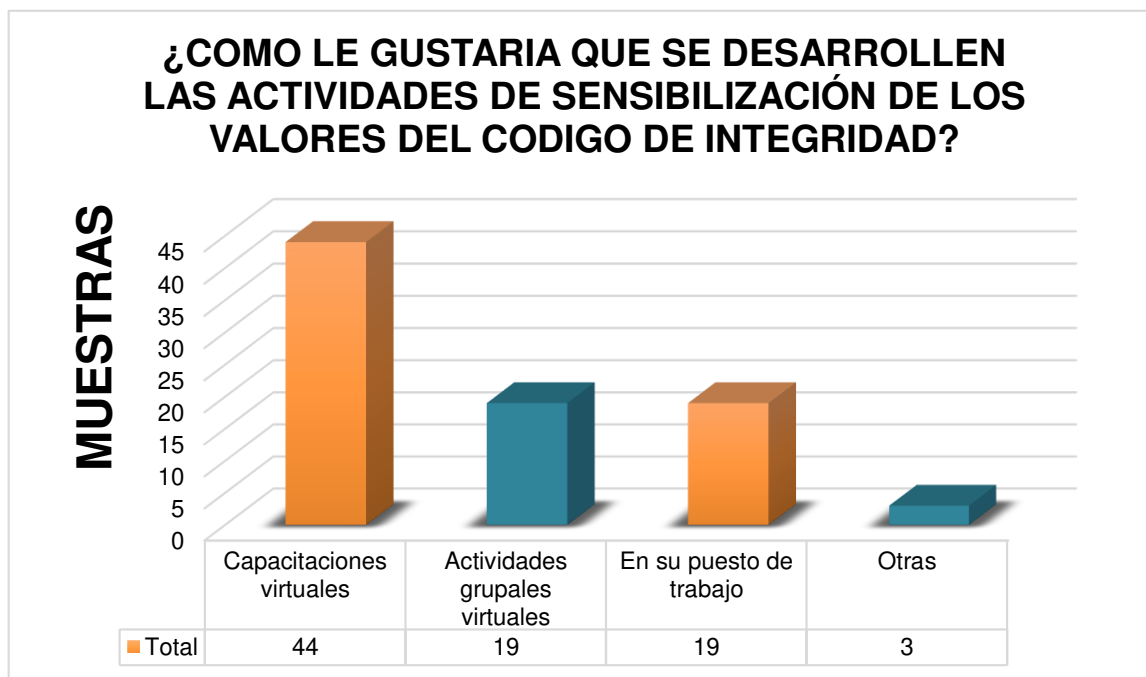


Opción	Total	%
Personales	67	81,7%
De la entidad	15	18,3%
TOTAL	82	100 %

El 67% de los funcionarios encuestados utilizan sus equipos personales para cumplir con sus labores desde casa.



10. Respecto a la sensibilización del código de integridad.



Opción	Total	%
Capacitaciones virtuales	44	51,8%
Actividades grupales virtuales	19	22,4%
En su puesto de trabajo	19	22,4%
Otras	3	3,5%
TOTAL	85	100 %

El 51% manifestaron su interés en la realización de capacitaciones virtuales para la sensibilización del código de integridad

Conclusiones

Para concluir el análisis de Bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Caldas, se pudo visualizar que:

- Se puede evidenciar un buen nivel de participación en las actividades de bienestar realizadas en el año anterior.
- Se resalta el interés y necesidad de trabajar de manera coordinada en la generación de espacios de apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo



- Se plantea también un interés en la realización de actividades artísticas, culturales y deportivas que deben ajustarse a las condiciones actuales de limitaciones en la realización de actividades presenciales por la emergencia sanitaria.
- Existe un interés de parte de los funcionarios de realizar procesos de educación formal lo cual se debe potencializar con la búsqueda de alianzas con universidades, promoción de la oferta académica y continuar con el apoyo a los funcionarios para avanzar en su profesionalización.
- En términos general se evidencia una buena capacidad de adaptación a la situación de trabajo desde casa por parte de los funcionarios.

Presentación

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

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

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

Objetivos

Objetivo general

- Mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Gobernación de Caldas y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral.

Objetivos específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Gobernación de Caldas.
- aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

Alcance

Las actividades contempladas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos, está dirigido a todos los funcionarios de la Gobernación de caldas y su núcleo familiar, principalmente los hijos menores de 12 años, gran parte de las actividades se realizarán de manera virtual atendiendo la actual situación de emergencia por el Coronavirus.

Responsable

Dentro de las funciones que tiene la Secretaria General a través de la Jefatura de Gestión del Talento Humano, se encuentra el diseño, coordinación y ejecución de cada una de las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos contempladas, específicamente el Grupo de capacitación y bienestar liderará su ejecución con el apoyo y articulación con otros grupos de la Administración Departamental.



Estrategias del plan de acción

El Plan de Bienestar Social e Incentivos planteado para la vigencia 2021 estará encaminado a desarrollar actividades enfocadas en el Bienestar Social, para lo cual se contemplan acciones en las siguientes áreas de intervención.

El Bienestar Social tiene tres grandes áreas de intervención

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Programa para mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

INCENTIVOS

Corresponde al conjunto de estímulos para reconocer el desempeño y su aporte al buen desempeño de la entidad.

Áreas y componentes del plan de bienestar e incentivos.

Protección y servicios sociales

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

Componente Deportivo, recreativo y cultural.

Promover el bienestar físico y emocional, potencializando las habilidades deportivas en marco de la sana competencia, promoviendo además el equilibrio entre las diferentes áreas de desempeño, destacando el Autocuidado y haciendo énfasis en el adecuado uso del tiempo libre, buscando fortalecer el estado físico y mental de los funcionarios que hacen parte de la Gobernación de Caldas. Se van a desarrollar las siguientes actividades:



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

Componente Artístico y cultural

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

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

Promoción y prevención de la salud.

Jornadas de sensibilización orientadas a promover hábitos de vida saludable y la prevención de enfermedades.

- Riesgo Cardiovascular
- Manejo del stress y de la ansiedad
- Salud Visual
- Pausas Activas
- Alimentación y Nutrición



- Bioseguridad, uso adecuado de elementos de protección personal
- Prevención de accidentes de trabajo

Capacitación informal en artes o artesanías.

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

- Jornadas de capacitación en artes, oficios y artesanías

Promoción de programas de vivienda.

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

- Feria de la vivienda

Educación formal.

Motivar a los funcionarios mediante la difusión de oportunidades y descuentos para estudio que le permita avanzar en su profesionalización o especialización.

- Ferias Universitaria
- Convenios y alianzas con Universidades para descuentos para los funcionarios para adelantar sus procesos de formación académicos.

Retorno laboral seguro.

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

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

Programa Transversal

Programa Servimos: Establecer convenios o alianzas para otorgar ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores (también se puede extender a los contratistas), en

las siguientes líneas (Educación, turismo y recreación, Vivienda, Seguros, Salud y Cultura y medio ambiente)

Calidad de vida laboral

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

Clima Organizacional

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

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

Cultura Organizacional

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

- Jornadas de sensibilización para el mejoramiento de la cultura organizacional (Específicamente en los componentes de: Solución de conflictos y toma de decisiones - Mejora y cambio - Orientación al trabajo en equipo. Según informe de medición de la cultura organizacional de noviembre del 2020)

Guía De Conflicto De Intereses

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



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

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

Actividades:

- Adopción mediante acto administrativo de la guía de conflicto de intereses
- Socialización de la guía de conflicto de interés a todos los funcionarios de la Gobernación de Caldas, a través de campañas lúdicas y educativas.

Código de Integridad y Conductas Éticas del Servidor Público

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

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

Actividades:

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

Programa de Desvinculación Laboral Asistida

Es el conjunto de acciones, que posibilitan el retiro del servidor de la entidad (por pensión u otra causa de retiro), con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional, en el que se mantienen las relaciones entre la organización y el empleado desvinculado a través de



una gestión adecuada que permita tratar la crisis causada por la pérdida del trabajo y en lo posible su reubicación laboral en otra entidad pública o privada.

Objetivo: 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.

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



Desvinculación por pensión	Actividades a desarrollar
Brindar apoyo socio laboral y emocional para mejorar la percepción de los funcionarios frente a su etapa de prejubilación y la finalización de su vinculación laboral.	Entrevista para identificar la percepción de los funcionarios frente a la Desvinculación laboral en la Gobernación de Caldas Charlas (personales) de orientación emocional - Intervención psicológica. Talleres grupales de sensibilización que permitan mejorar las percepciones emocionales y sociales (adaptación al cambio, pensamiento positivo)
Reconocer la trayectoria laboral de los funcionarios en etapa de retiro de la Gobernación de Caldas.	Entrevistas de recopilación de experiencias laborales y personales. Encuentros para el intercambio de experiencias laborales y personales Exaltar la trayectoria laboral de los funcionarios que finalizan su vida laboral.
Garantizar la recopilación de experiencias, testimonios y transferencia del conocimiento de los funcionarios en su etapa de retiro.	Sistematización de las experiencias para su conocimiento y difusión.
Desvinculación Por Reestructuración o Finalización de su Nombramiento	Actividades A Desarrollar
Reducir el impacto emocional que causa la desvinculación del empleo o la finalización de su nombramiento a los funcionarios de la Gobernación de Caldas.	Entrevista para identificar la percepción de los funcionarios frente a la Desvinculación laboral en la Gobernación de Caldas Charlas (personales) de orientación emocional - Intervención psicológica.
Orientar al funcionario y brindar herramientas de capacitación a los funcionarios en etapa de desvinculación	Talleres (Grupales) de sensibilización que permitan mejorar las percepciones emocionales y sociales



para que sea percibida como un desafío y una nueva oportunidad. (proyecto de vida de la persona).	(adaptación al cambio, pensamiento positivo, exploración de posibilidades laborales). Gestión interinstitucional con entidades que orientan frente a la búsqueda de oportunidades laborales (Entidades como SENA, cajas de compensación familiar, etc)
---	---

La Jefatura de Talento Humano mantendrá actualizado el listado de servidores que están próximos al retiro laboral y canalizará 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 adelantará 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 coordinará la convocatoria a la ejecución de actividades del programa de desvinculación laboral asistida, garantizará el registro de asistencia y participación a quienes realizan cada evento específico, así como consolidar anualmente el informe de ejecución de actividades del programa de desvinculación laboral asistida.

Programa de Pensionados y Jubilados

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

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



Incentivos

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

Los incentivos son:

- Reconocer el desempeño laboral de los Funcionarios de la Gobernación de Caldas que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de provisionalidad y libre nombramiento y remoción y que sean calificados en el nivel sobresaliente.
- **Reconocimiento Por antigüedad:** Reconocer y exaltar a los servidores que han prestado sus servicios en la Administración Departamental, durante 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años, en el evento del servidor público que incluye exaltación pública, entrega de un escudo; además se otorgará un día de descanso remunerado
- **Horario Flexible:** Se da cumplimiento al Decreto Ley 1042 de 1978 a partir del cual se establece Horario flexible para los funcionarios de la Administración Departamental.
- **Día de permiso remunerado en la fecha de cumpleaños,** este permiso debe ser concertado con el jefe inmediato como mínimo con 5 días de antelación, con el fin de no causar traumatismos con la prestación del servicio, este día se hará efectivo el día de cumpleaños y hasta los 30 días siguientes a la fecha de cumpleaños.
- **Descanso Compensado para la Semana Santa y Festividades de fin de año,** siempre y cuando el funcionario haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso.
- **Apoyo económico para la educación formal para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Administración central de la Gobernación de Caldas.**

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



Sistema Nacional de Capacitación y estímulos, como parte del programa de bienestar social de la Jefatura de Talento Humano.

Se apoyará a los empleados públicos de la planta central de la Gobernación de Caldas de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en un porcentaje hasta el 30% del valor de la matrícula del respectivo semestre académico, de conformidad con la disponibilidad de recursos en ese rubro para cada vigencia.

- **Incentivo por el uso de la bicicleta:** Dando cumplimiento al art. 5 de la Ley 1811 de 2016, PROGRAMA INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE CALDAS, con el objeto de: Promover e incentivar el uso de la bicicleta como medio de movilización de los funcionarios de la Gobernación de Caldas y alternativa para promover prácticas saludables, instaurar una cultura de sostenibilidad ambiental y fomentar una política de movilidad alternativa.

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

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

Actividades

- ✓ Difundir el programa de “PROGRAMA INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE CALDAS”
- ✓ Inscripción de los funcionarios en el Programa.



- ✓ Sensibilizar sobre los beneficios y ventajas del uso de la bicicleta para la salud y el ambiente.
- ✓ Realizar el seguimiento y verificación del uso de la bicicleta como medio de movilidad al trabajo.
- ✓ Tramite y disfrute del incentivo.
- ✓ Celebrar el día mundial de la bicicleta.
- ✓ Otorgar el incentivo a los funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos.
- ✓ Celebrar el día mundial de la bicicleta como espacio para difundir los beneficios del uso de este medio de movilidad.
- ✓ Consolidar la información y reportar los resultados del programa.

ETAPAS DEL PROGRAMA	Actividades a desarrollar
Difundir el programa de “PROGRAMA INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE CALDAS”	➤ Con el apoyo de la Unidad de Comunicaciones realizar la difusión a todos los funcionarios sobre el desarrollo del programa. ➤ Dar a conocer de manera periódica los resultados del programa.
Inscripción de los funcionarios en el Programa.	➤ Realizar la inscripción de los funcionarios en este programa. ➤ Mantener actualizado el registro de funcionarios participantes en el programa.
Sensibilizar sobre los beneficios y ventajas del uso de la bicicleta para la salud y el ambiente.	➤ Realizar la inscripción de los funcionarios en este programa. ➤ Realizar charla sobre estilos de vida saludable y las ventajas del uso de la bicicleta para la salud. ➤ Realizar charla sobre medidas de seguridad a tener en cuenta para el buen uso de esta alternativa de movilidad.



Realizar el seguimiento y verificación del uso de la bicicleta como medio de movilidad al trabajo.	➤ Certificar el cumplimiento de los 30 recorridos en bicicleta. ➤ Tramitar el disfrute del incentivo consistentes en medio día laboral libre remunerado (no acumulable).
Otorgar el incentivo a los funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos.	➤ Tramitar el incentivo consistente en medio día laboral libre remunerado, ante el jefe inmediato. ➤ Reportar al grupo de capacitación y bienestar el otorgamiento de dicho incentivo.
Vincularse a la celebración de fechas especiales como: -Celebrar el día mundial de la bicicleta como espacio para difundir los beneficios del uso de este medio de movilidad. - Día saludable (Día sin carro).	➤ Realizar una actividad de motivación a nuevos funcionarios y socialización de beneficios del programa.
Consolidar la información y reportar los resultados del programa.	➤ Realizar el reporte permanente de los resultados del programa. ➤ Recomendar ajustes o acciones complementarias para el éxito del desarrollo del programa.

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

Plan de acción-Programa de bienestar e incentivos.