



## Contenido

Introducción .....	2
Una Mirada al Contexto Nacional .....	3
Conclusiones: .....	5
Objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos para la Gobernación de Caldas .....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	7
Alcance .....	7
Enfoque.....	8
Responsable de la ejecución del Plan.....	8
Marco legal .....	8
Marco conceptual.....	9
Metodología de recolección de la Información .....	12
Metodología para la elaboración .....	13
Diseño y formulación del programa .....	13
CONCEPTOS Y ACCIONES PROPUESTAS PARA CADA EJE .....	13
Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	13
Eje 2: Salud Mental.....	15
Eje 3: Diversidad e Inclusión.....	16
Eje 4: Transformación digital .....	17
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.....	19
PROGRAMA DE PENSIONADOS Y JUBILADOS DE LA GOBERNACIÓN DE CALDAS .....	20
INTRODUCCIÓN .....	20
Áreas de bienestar para los pensionados: .....	22
ACTIVIDADES DE INTERES GRUPO DE PENSIONADOS.....	23
Prioridades de Bienestar .....	24
INFORME ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA.....	25
GOBERNACIÓN DE CALDAS.....	25
FECHA DE APLICACIÓN DICIEMBRE DE 2023 .....	25
INTRODUCCIÓN .....	25
CONTEXTO.....	26
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	27

## Introducción

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos se encuentra formulado en el marco normativo que aplica bajo los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que pone a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 20043 , la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 19984 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

Los lineamientos definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, están enfocados en lo establecido en la Constitución Política de 1991 donde el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado, Así mismo, en lo contemplado la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) donde se involucran temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros. En consecuencia, para cumplir con estos propósitos, se contempla en el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público.

Así las cosas, El Plan de Bienestar e Incentivos de la Gobernación de Caldas hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano 2024, y permite contribuir a una mayor productividad de la entidad, contar con servidoras y servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, que presten un mejor servicio a la ciudadanía, contribuyendo así a incrementar los niveles de confianza en la administración departamental, este Plan Estratégico responde a su vez a las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual “concibe al talento humano 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 sus objetivos y resultados”.

El diseño del Plan Anual de Bienestar e Incentivos se basa en el marco normativo, conceptual e institucional, en los resultados de la ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA, en la ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR, los resultados de la medición del clima y la cultura Organizacional, resultados de la encuesta de condiciones psicosociales y los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI) que se mide anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)

Los lineamientos definidos a nivel nacional y los resultados obtenidos en las herramientas mencionadas fueron el insumo para formular las acciones del Plan Estratégico a ejecutar en la vigencia 2024.

## Una Mirada al Contexto Nacional

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 presenta un su parte inicial los resultados de herramientas que permite tener una mirada de la situación del bienestar a nivel nacional en el sector público, a continuación, se presenta un resumen de estos resultados.

INSUMO	DETALLE	PRINCIPALES RESULTADOS	
Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI-EDID	Realizada entre julio y septiembre del 2022, en la cual participaron 26.824 servidoras y servidores	“¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad?”:	“Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con

	<p>públicos pertenecientes a 200 entidades públicas del orden nacional y 11.250 servidoras y servidores públicos pertenecientes a 32 gobernaciones y 30 alcaldías capitales, Estructurada y aplicada por el DANE</p>	<p>Del total de los encuestados en el caso de las entidades del orden nacional el 48,7% permanecería en la entidad por la estabilidad laboral que ofrece, que para el caso de las gobernaciones fue de 53,3% y las alcaldías capitales 49,7%;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El 22,1% en el caso de las entidades del orden nacional permanecería en la entidad por la vocación por el servicio público, que para el caso de las gobernaciones fue de 24,5% y en las alcaldías capitales de 25,4%</li> </ul>	<p>las siguientes afirmaciones?"</p> <p>Del total de los encuestados en el caso de las entidades del orden nacional el 98,2% da su mejor esfuerzo para cumplir con su trabajo, sin importar las dificultades que existan, que para el caso de las gobernaciones fue de 97,7% y las alcaldías capitales 99,3%;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El 94,3% en el caso de las entidades del orden nacional está orgulloso del trabajo que hace, que para el caso de las gobernaciones fue de 94,9% y en las alcaldías capitales de 94,3%;</li> <li>• El 92,1% en el caso de las entidades del orden nacional se siente feliz de trabajar en la entidad, que para el caso de las gobernaciones fue de 94,5% y en las alcaldías capitales de 93,8%</li> </ul>
<p>Medición del Desempeño Institucional (MDI), la cual evalúa el desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)</p>	<p>Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) aplicado durante la vigencia 2022</p>	<p>Nueve (9) entidades que obtuvieron la puntuación más alta (SUPERIOR AL 95,6%) en índice desarrollo y bienestar, lo que permite evidenciar el compromiso de las entidades en el desarrollo y bienestar del talento humano.</p>	<p>Nueve (9) entidades Obtuvieron porcentajes de 86,6 % en el cumplimiento del índice de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, lo que también permite evidenciar el compromiso en estos componentes.</p>

Encuesta en el encuentro del equipo transversal de Jefes de talento humano	Aplicada el 26 de abril de 2023	<p>¿Qué temáticas o ejes temáticos considera usted se deberían incluir en el nuevo Programa Nacional de Bienestar?</p> <p>Salud mental Equilibrio psicosocial Transformación digital Convivencia social Acoso laboral Salud física y motora</p>	<p>¿Qué actividades o buenas prácticas en materia de bienestar considera usted se deberían incluir en el nuevo Programa Nacional de Bienestar?</p> <p>Convenios con cajas Recreativas con el grupo familiar Más actividades con los equipos de trabajo y en familia Apoyo en la ejecución de los planes de acción - autodiagnósticos de la política de talento humano Torneos inter-institucionales, no solo a nivel central Tener en cuenta a los contratistas Innovación, Ética y Valores Actividades de movilidad de articulaciones y esparcimiento con otros funcionarios Siembra de árboles o plantas Deportivas Transformación digital, inclusión de grupos diferenciales Salud Menta</p>
----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Conclusiones:

- Se evidencia la importancia de la puesta en marcha de programas de bienestar que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos, y con ello poder reconocer de manera más acertada las expectativas y preferencias.

- Se evidencia la tendencia por parte de las servidoras y los servidores públicos encuestados por actividades de bienestar relacionadas con motivación, reconocimiento por buen desempeño laboral y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Se evidencia que la razón principal de permanencia de las servidoras y los servidores públicos encuestados, según la EDI-EDID, es la estabilidad laboral, lo cual se ve representado en 48,7 en las entidades del orden nacional; 53,3 en el caso de las gobernaciones.
- Se consideran importantes aspectos asociados con la motivación, reconocimiento y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Se puede concluir que, si bien las entidades del orden nacional en el índice de desarrollo y bienestar obtuvieron un porcentaje de avance considerable, aún deben seguir promoviendo iniciativas y estrategias con el fin de contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como mejorar la calidad en el desempeño de las servidoras y los servidores públicos.
- Es importante que se definan actividades de bienestar encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos, así como el acompañamiento y seguimiento en los procesos de desvinculación asistida y la promoción de estrategias de retención del conocimiento

## Objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos para la Gobernación de Caldas

### Objetivo general

Generar iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

## Objetivos específicos

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de aumentar niveles de calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

## Alcance

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

## Enfoque

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

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

## Responsable de la ejecución del Plan

Dentro de las funciones que tiene la Secretaría 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.

## Marco legal

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público, es el siguiente:

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.
- Ley 1221 de 2008.
- Ley 1811 de 2016.
- Ley 1823 de 2017.
- Ley 1857 de 2017.
- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.
- Ley 2088 de 2021.
- Ley 2191 de 2022.

- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.

## Marco conceptual

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)”.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejor la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral. Así mismo, otro concepto que ha cobrado importancia es el de bienestar laboral, según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)”. Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización. Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: “el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y

realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”. También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: “Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”.

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional el cual lo define así: “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 201310, así:

*“Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.*

*La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.*

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva. Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

En cuanto a la transformación digital, se puede entender como la “integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes” (Enteprisers Project, 2021).

En este sentido, el CONPES 3975 de 2019 en lo que tiene que ver con la “Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial”, dispone que: “La transformación digital es una característica de la 4RI, ya que es un proceso de explotación de tecnologías digitales que tiene la capacidad de crear nuevas formas de hacer las cosas en todos los sectores económicos, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios, que a su vez producen valor, principalmente a través de la digitalización que representa la conversión de datos y procesos análogos hacia formatos que pueden ser entendidos y manipulados por máquinas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2019)”.

Por lo que, las entidades deben comprender que la transformación digital no se refiere solo a la obtención de sistemas y dispositivos de última generación, sino en la utilización eficiente de estas herramientas tecnológicas y de los datos, estableciendo una cultura para su uso y entendimiento de la importancia de sus beneficios para la sociedad. Lo anterior, con el propósito de crear un ecosistema digital en donde las servidoras y los servidores públicos puedan interactuar con las herramientas digitales y mantener niveles óptimos de bienestar.

En consecuencia, se hace necesario que las entidades públicas incluyan en su plan estratégico de talento humano alternativas efectivas y medibles para motivar a las servidoras y los servidores públicos a ser productivos y a prestar un servicio de calidad y efectivo a los grupos de valor, dependiendo de la misionalidad de la entidad, a través de los canales presenciales o virtuales.

Por otra parte, es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades 26 públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misionalidad.

Así pues, por eso algunos de los ODS se tuvieron como referentes para el diseño de este programa, los cuales se detallarán a continuación: i) ODS No. 3: Salud y bienestar; ii) ODS No. 5: Igualdad de género; iii) ODS No. 8: Trabajo decente y crecimiento económico; iv) ODS No. 9: Industria, innovación e infraestructura; v) ODS No. 10: Reducción de las desigualdades; vi) ODS No. 11: Ciudades y comunidades sostenibles y vii) ODS No. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

## Metodología de recolección de la Información

Para el diseño y formulación del plan de bienestar e incentivos 2024 y los elementos que lo componen, se tuvo en cuenta la normatividad vigente para sistema de estímulos, proceso de bienestar; Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y otros insumos suministrados por el DAFP.

## Metodología para la elaboración

Para elaborar el Plan de Bienestar e incentivos se tuvo en cuenta los resultados obtenidos de los Diagnósticos: Caracterización Institucional y familiar de los funcionarios vinculados a la Gobernación de Caldas, Encuesta necesidades de bienestar, Autodiagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)), Resultados de la medición del FURAG y los Resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

## Diseño y formulación del programa

Para la elaboración del plan institucional de bienestar social e incentivos de la Gobernación de Caldas se tuvo en cuenta los lineamientos diseñados por el Departamento administrativo de la función pública “Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026”, en el cual se plantea no solo la condición de su obligatorio cumplimiento, sino también su articulación con el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231 , en este sentido se plantean el desarrollo de actividades enmarcadas en los siguientes cinco (5) ejes.

Eje 1: Equilibrio psicosocial

Eje 2: Salud mental

Eje 3: Diversidad e inclusión

Eje 4: Transformación digital

Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público.

## CONCEPTOS Y ACCIONES PROPUESTAS PARA CADA EJE

### Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de

herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

COMPONENTE	PROPÓSITO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Factores psicosociales:	Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Eventos deportivos y recreacionales.</li> <li>➤ Eventos artísticos y culturales.</li> <li>➤ Eventos de emprendimiento.</li> <li>➤ Bienestar espiritual.</li> <li>➤ Entorno laboral saludable (salario emocional)</li> </ul>
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Horarios flexibles.</li> <li>➤ Teletrabajo.</li> <li>➤ Celebración día de la familia (Promover y gestionar para compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711).</li> <li>➤ Celebración Día de la Niñez y la Recreación.</li> <li>➤ Adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral</li> <li>➤ Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.</li> <li>➤ Formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral</li> </ul>
Calidad de vida laboral:	Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Celebración del Día Nacional del Servidor Público.</li> <li>➤ Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras).</li> <li>➤ Desvinculación laboral asistida</li> <li>➤ Programa de incentivos</li> <li>➤ Actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las</li> </ul>

	<p>sus competencias, habilidades y destrezas.</p>	<p>habilidades y conocimientos y trabajar la motivación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos</li> </ul>
--	---------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Eje 2: Salud Mental

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

COMPONENTE	PROPÓSITO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Higiene mental o psicológica	Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.	<p>Acompañamiento de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.</p> <p>Adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención. Adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud.</p> <p>Acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.</p> <p>Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.</p>
Prevención de nuevos riesgos a la salud	Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de	<p>Campañas de prevención del sedentarismo.</p> <p>Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión,</p>

	<p>contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.</p>	<p>mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida. Promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Organizar caminatas ecológicas.</p>
--	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Eje 3: Diversidad e Inclusión

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

COMPONENTE	PROPÓSITO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
<p>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad</p>	<p>Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.</p>	<p>Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas.</p> <p>Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.</p> <p>Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos.</p> <p>Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas.</p> <p>Acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos.</p> <p>Sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y</p>

		la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.
Prevención, atención y medidas de protección	Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	<p>Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.</p> <p>Actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.</p> <p>Diseñar e implementar una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", sus rutas de atención, entre otros aspectos</p>

#### Eje 4: Transformación digital

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

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

## Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

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

COMPONENTE	PROPOSITO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:	Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.	<p>Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario.</p> <p>Campañas para promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.</p> <p>Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos.</p> <p>Organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.</p> <p>Realizar actividades de voluntariado, que incentiven los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.</p> <p>Realizar actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor.</p>

		<p>Realizar acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.</p> <p>Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas.</p> <p>Generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## PROGRAMA DE PENSIONADOS Y JUBILADOS DE LA GOBERNACIÓN DE CALDAS

### INTRODUCCIÓN

La Gobernación de Caldas en 1988 preocupada por velar por las personas pensionadas y jubiladas por el departamento, crea el “Programa de Pensionados de la Gobernación de Caldas” enfocado en buscar el bienestar de estas personas que ofrecieron sus años de labor a esta entidad y sus otras dependencias descentralizadas, con el fin de proporcionar e implementar estrategias para combatir el deterioro de habilidades físicas y cognitivas que se da en la edad adulta, fortaleciéndolas a través de actividades lúdicas, de integración y movimiento. Así como la posibilidad de tener espacios que les permita invertir su tiempo libre de forma adecuada y contrarrestando los cambios de estilos de vida y emocionales que conlleva la jubilación. La gobernación reconoce a este grupo de personas como sujetos de derechos, con capacidad para llevar una vida activa, capaces de cumplir responsabilidades en cada una de los entornos en los cuales interactúa, como el familiar, social, comunitario, etc. Llegar a la vejez no supone un estancamiento en la vida de la persona, supone alcanzar un escalón más en el ciclo del desarrollo humano. Si bien en

esta etapa se presentan cambios físicos que disminuyen el desempeño en ciertas funciones no le impiden a la persona el continuar desarrollando una vida activa y autosuficiente, salvo que presente alguna condición en salud que interfiera

**Antecedentes Históricos:** El programa fue creado en agosto de 1988 por el entonces Gobernador del Departamento Ingeniero Fortunato Gaviria Botero, como una actividad adscrita inicialmente al fondo de Prestaciones Sociales, dependencia de la en ese entonces Secretaria General Coordinadora, hoy Secretaria General. En diciembre de 1988 y mediante la ordenanza 293 se creó la oficina de apoyo al pensionado adscrita a la Secretaría de Servicios Administrativos, convirtiéndose posteriormente en lo que es hoy, un programa adscrito a la Secretaria General y Talento Humano, y se acoge en él las personas que han prestado sus servicios a la Gobernación de Caldas y sus entidades adscritas y/o descentralizadas.

Según la ordenanza 293 se define lo siguiente:

**MISIÓN “PLENITUD”** tiene como misión fundamental la de elevar la calidad y expectativa de la vida de todos los jubilados y pensionados que adquirieron este derecho presentando sus servicios al departamento, con el fin de que se puedan integrar sin ningún traumatismo y de manera constructiva al nuevo rol que les corresponde asumir luego de concluir su ciclo laboral haciendo que su vida siga siendo activa, útil y participativa.

**OBJETIVO GENERAL** Proporcionar a los jubilados y pensionados del departamento, elementos psicológicos y educativos que les permitan vivenciar de una mejor manera la etapa de madurez de manera activa, autónoma y socialmente participativa a través de programas educativos y recreativos propendiendo además por incrementar sus niveles de autoestima.



El Programa de Pensionados está dirigido a las personas que se pensionaron de la Gobernación de Caldas y de sus otras dependencias como lo son la Industria licorera de Caldas, el magisterio y hospitales. Este cuenta con dos poblaciones beneficiarias de las actividades del programa así:

**Pensionados:** Personas que por medio de la resolución de pensión demuestren que se pensionaron o jubilado de la gobernación de Caldas, o instituciones descentralizadas.

**Beneficiarios:** En el programa solo se aceptará como beneficiario del pensionado al conyugue o compañero(a) permanente de este.

De acuerdo a la actualización del registro de los pensionados realizado en diciembre del 2023, el programa cuenta con 108 pensionados y 22 beneficiarios, dando un total de 130 inscritos en el programa.

### Áreas de bienestar para los pensionados:

1. **Área Artística:** Las artes tienen beneficios a nivel cognitivo, psicológico y motriz para las personas adultas mayores, debido que les ayuda a ejercitar su capacidad de concentración, creatividad, paciencia; y reduce la pérdida de memoria a nivel físico ayuda a mejorar la motricidad fina, el equilibrio, reduce el riesgo de caídas y alivia dolores articulares; al igual mejora el bienestar emocional, puesto que reduce el estrés.

Objetivo General: Generar espacios que permitan la estimulación físico motoras y cognitiva de los Pensionados de la Gobernación de Caldas.

Objetivos Específicos

- Brindar espacios para la estimulación de la motricidad fina, la creatividad y procesos cognitivos.

- Promover espacios que permita la estimulación y el mejoramiento físico y motriz.

Actividades

- ✓ Baile Argentino
- ✓ Baile tropical
- ✓ Guitarra
- ✓ Arte y manualidades

2. **Área salud física y mental:** Al trabajar con personas adultas mayores es necesario pensar en una atención más integral, donde podamos conservar la su independencia y funcionalidad, generando espacios donde se explique una alimentación saludable, la realización de ejercicios donde se estimule la parte física y mental, que generen momentos de armonía, tranquilidad y que permitan prevenir discapacidades o enfermedades.

Objetivo General: Diseñar estrategias que permitan el fortalecer y mantener el bienestar cognitivo, psicológico y físico de los pensionados.

Actividades

- ✓ Rumba Aeróbica – Actividad Física Musicalizada
- ✓ Yoga
- ✓ Actividades de buenos hábitos
- ✓ Actividades psicoeducativas

3. **Espacios de integración:** La vida social se considera de vital importancia, ya que cubre tres necesidades fundamentales en el ser humano: a) la necesidad de inclusión, que aparece como una tendencia de buscar la comunicación y el contacto; representa la necesidad arcaica de existir a los ojos de los demás a través de la atención y la relación que se deriva; b) la necesidad de control, que surge de la necesidad de seguridad y de poder sobre otro (estas necesidades aparecen al interiorizar las normas para alcanzar la autonomía) y, c) la necesidad de afecto, que emerge a través de los vínculos de apego.

Objetivo General: Proporcionar espacios de integración y esparcimiento a los pensionados de la Gobernación de Caldas.

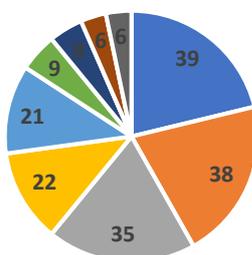
Actividades

- ✓ Conmemoración del mes del adulto mayor - Semana de antaño
- ✓ Integración de fin de año
- ✓ Clausura de las actividades

## ACTIVIDADES DE INTERES GRUPO DE PENSIONADOS

En encuesta realizada al grupo de pensionados en el mes de diciembre del 2023, se obtuvieron 72 registros, y los resultados de las actividades de interés más importes que les gustaría desarrollar son:

### ACTIVIDADES DE INTERÉS GRUPO DE PENSIONADOS



- 1 Yoga
- 2 Actividad Física
- 3 Baile Argentino
- 4 Manualidades
- 5 Baile Latino
- 6 Pintura y Dibujo
- 7 Costurero
- 8 Guitarra
- 9 Tardes de Bienestar

En la encuesta se evidencia que Yoga, Actividad física y Baile Argentino son las actividades de mayor interés por parte de los pensionados.

Otras actividades de interés del grupo de pensionados registradas en las encuestas son:

- ✓ Salud Mental
- ✓ Culinaria
- ✓ Gimnasia Cerebral
- ✓ Neurolingüística

## Prioridades de Bienestar

De acuerdo con los resultados obtenidos en las herramientas de diagnóstico y necesidades de bienestar para la vigencia 2024, se establecieron las prioridades para el diseño el presente plan de bienestar e incentivos, a continuación, presentamos los resultados de estas encuestas:

# INFORME ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA GOBERNACIÓN DE CALDAS FECHA DE APLICACIÓN DICIEMBRE DE 2023

## INTRODUCCIÓN

La Gobernación de Caldas consciente de la importancia del capital humano, como su activo más importante y el determinante del éxito de la entidad, realiza la planeación estratégica del talento humano desde la Jefatura de Gestión del talento humano y sus grupos que la integran (Grupo de Gestión organizacional, Grupo de Capacitación y Bienestar y Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo), para establecer los canales a través de los cuales deben intervenir sobre la gestión del talento humano. Esta planeación estratégica se encuentra enmarcada en las políticas públicas de talento humano dirigidas al campo laboral, educativo y de empleo público.

La elaboración del plan estratégico de gestión del talento humano es un elemento clave para la orientación a resultados de las entidades públicas, la articulación interinstitucional y la toma de decisiones en términos de políticas públicas. Por tal motivo, la recopilación de la información base es un paso fundamental en la construcción de los lineamientos que regirán la gestión estratégica del talento humano para la Gobernación de Caldas.

Es así como en la etapa de planeación de realiza la aplicación de **LA ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA**, herramienta que permite contar con información actualizada de los funcionarios de la Gobernación de Caldas y su núcleo familiar para la priorización y planeación de actividades a ser desarrolladas en el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2024.

## CONTEXTO

La Gobernación de Caldas tiene como Misión: 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.

Está conformada por una planta de empleos que cuenta con 393 cargos distribuidos en las 15 Secretarías de Despacho (Jefaturas, Unidades y Grupos) y el Despacho del Gobernador.

Estos cargos están clasificados en los diferentes niveles así:

**Directivo:** Gobernador, Secretarios de Despacho y Jefes de Oficina.

**Asesor:** Asesores

**Profesional:** Profesional Especializado, Profesional Universitario, Directores de Banda

**Técnico:** Técnicos e Instructores

**Asistencial:** Secretarías Ejecutivas, Auxiliares Administrativos, Auxiliar de Servicios Generales, y Conductores Mecánicos

### Empleos por nivel Jerárquico

Nivel	Elección popular	LNR	Periodo fijo	Carrera administrativa	Total cargos
Directivo	1	22	1	0	24
Asesor	0	4	0	0	4
Profesional	0	43	0	170	213
Técnico	0	1	0	69	69
Asistencial	0	5	0	78	83
<b>Total, cargos</b>	1	72	1	307	393

*Fuente: Elaboración propia jefatura de Talento Humano.*

## **METODOLOGÍA.**

Mediante la Circular 76 del 1 de diciembre de 2023, se dio a conocer el cuestionario (GH-CB-FO-001) ajustado el 20/11/2023 en la plataforma ALMERA, en esta circular se invitó a todos los funcionarios a su diligenciamiento del 1 al 6 de diciembre del 2023, cumplida esta fecha se contó con un total de 268 encuestas diligenciadas correspondiente al 71% de los funcionarios que dieron respuesta, es importante mencionar que a la fecha de aplicación de la encuesta el número de funcionarios vinculados a la planta de personal era de 375.

La estructura de la encuesta está dividida en dos componentes principalmente:

1. Identificación y ubicación del Funcionario donde encontramos información como: cargo actual y tipo de vinculación.
2. Antigüedad y aspectos demográficos: Dentro de este componente se tienen en cuenta aspectos como: Número de años de vinculación, Género, Estado civil, Rango de edad, si pertenece a comunidad Étnica, entre otros aspectos.

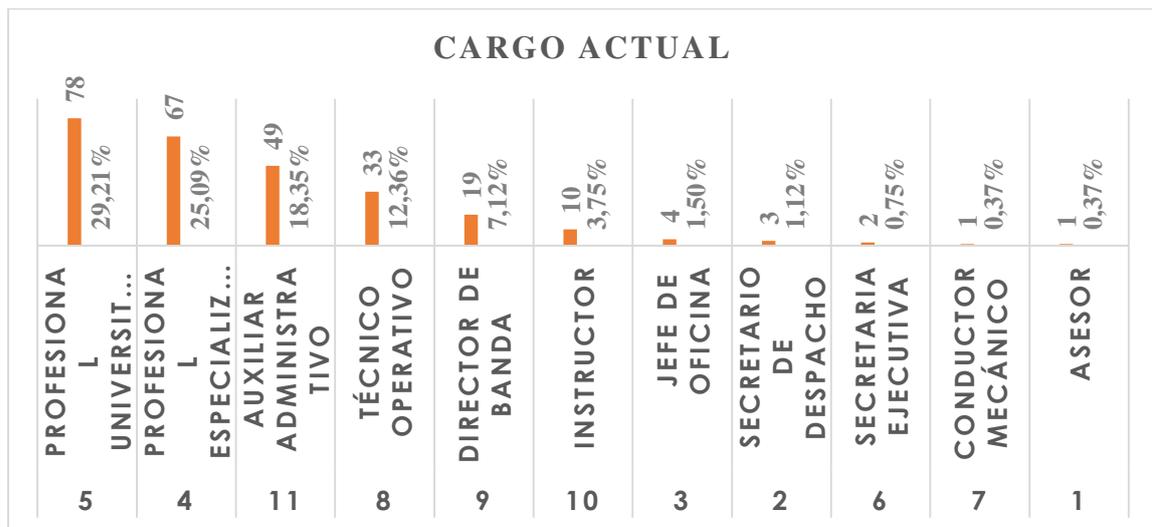
Anexo 1: Formato: GH-CB-FO-001

## **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

- **CARGO ACTUAL:**

Según las respuestas obtenidas se observa que el mayor número corresponde a los profesionales universitarios, seguido por los profesionales especializados y los auxiliares administrativos, se resalta un buen nivel de participación de los directores de banda y los instructores agropecuarios ya que siendo funcionarios que están ubicados en municipios aportaron con su información, las bajas repuestas en asesores y conductor mecánico equivalen al bajo número de cargos en la planta de personal, siendo 4 y 3 respectivamente.



- **SECRETARÍA A LA QUE PERTENECE**

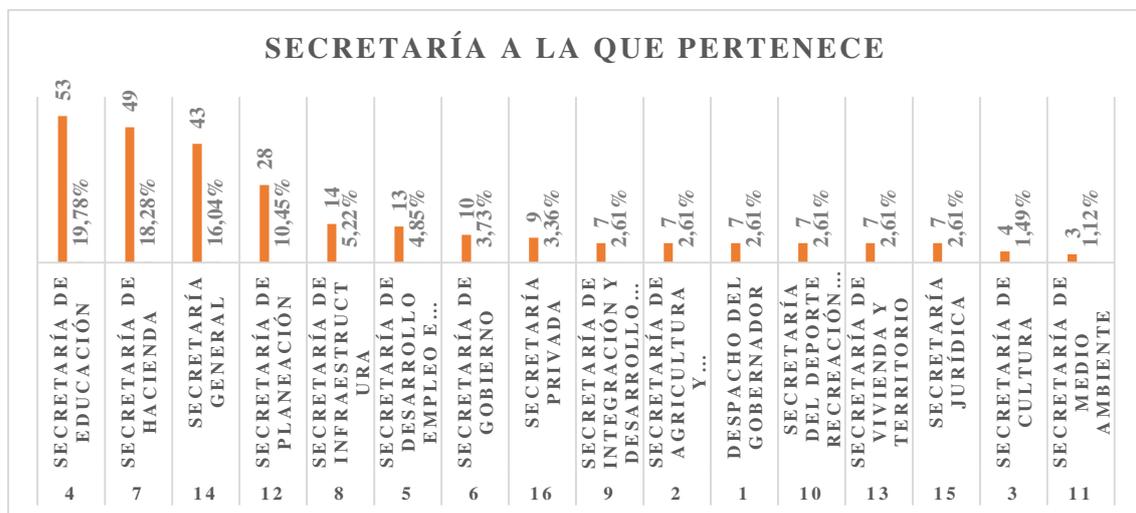
En este punto es importante hacer referencia a la conformación de la planta de personal, en lo referente al número de funcionarios en cada secretaría, este dato es de vital importancia en el momento de la planeación de las diferentes actividades, teniendo en cuenta que el nivel de participación de las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

Secretaría	Número de Funcionarios
DESPACHO DEL GOBERNADOR	16
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	12
SECRETARÍA DE CULTURA	7
SECRETARÍA DE DEPORTE RECREACIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA	12
SECRETARÍA DE DESARROLLO EMPLEO E INNOVACIÓN	15
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	82
SECRETARÍA DE GOBIERNO	12
SECRETARÍA DE HACIENDA	63
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	21
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL	12
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	30
SECRETARÍA DE VIVIENDA Y TERRITORIO	12

SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE	6
SECRETARÍA_GENERAL	43
SECRETARÍA JURIDICA	13
SECRETARÍA PRIVADA	14
<b>Total General</b>	<b>370</b>

Nota: Información tomada de la planta de personal en el mes de junio del 2023

En este orden de ideas, y según los resultados de la encuesta, la Secretaría de Educación, Hacienda y General son las que mayor número de respuestas reportaron guardando relación con el número de funcionarios vinculados a cada secretaría.



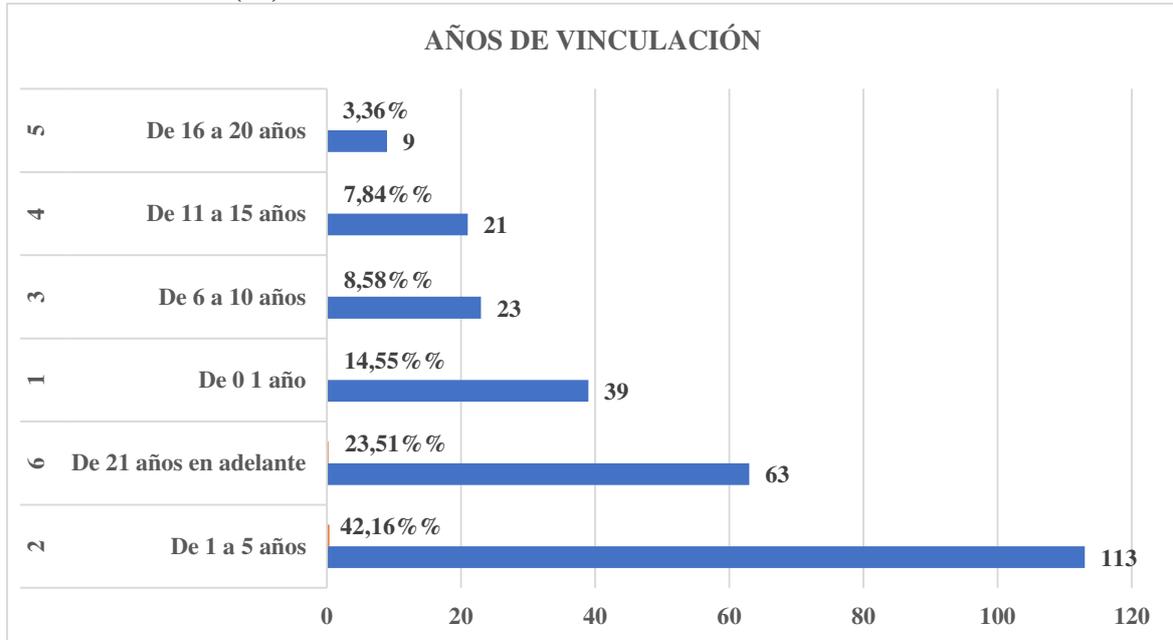
### • TIPO DE VINCULACIÓN

El 64% de las respuestas corresponde a funcionarios vinculados a la Gobernación de Caldas mediante carrera administrativa representando la mayor prevalencia este tipo de vinculación, seguido por 22% correspondiente a los cargos en provisionalidad.



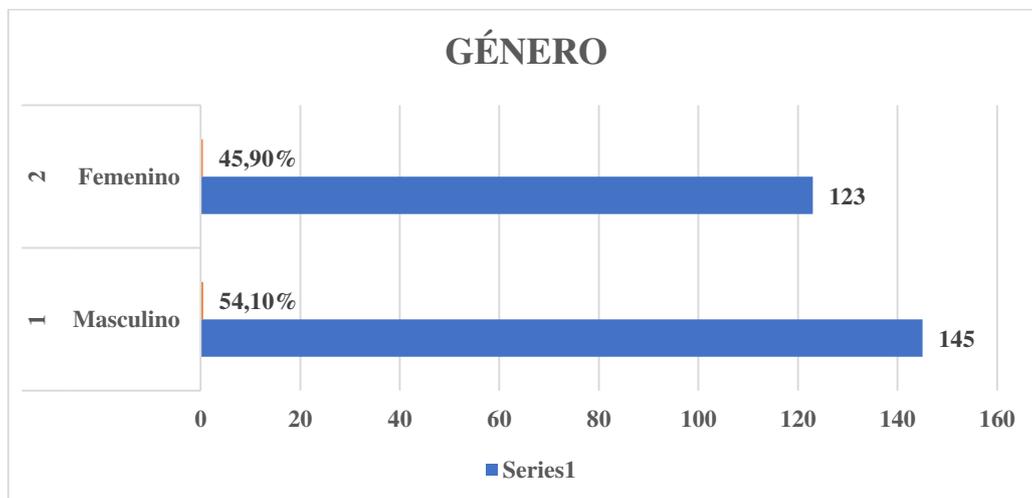
- **AÑOS DE VINCULACIÓN**

El 42,16 % de los funcionarios que respondieron la encuesta están en un rango de edad de vinculación a la entidad entre 1 a 5 años, correspondiente a 113 funcionarios, esto obedece a la vinculación de funcionarios mediante concurso de méritos donde a partir del 2020 se registró el ingreso de más de 100 funcionarios, el segundo rango de edad con mayor porcentaje es 21 años de vinculación en adelante, es importante mencionar que actualmente se cuenta con funcionarios hasta con cuarenta (40) años de vinculación a la entidad.



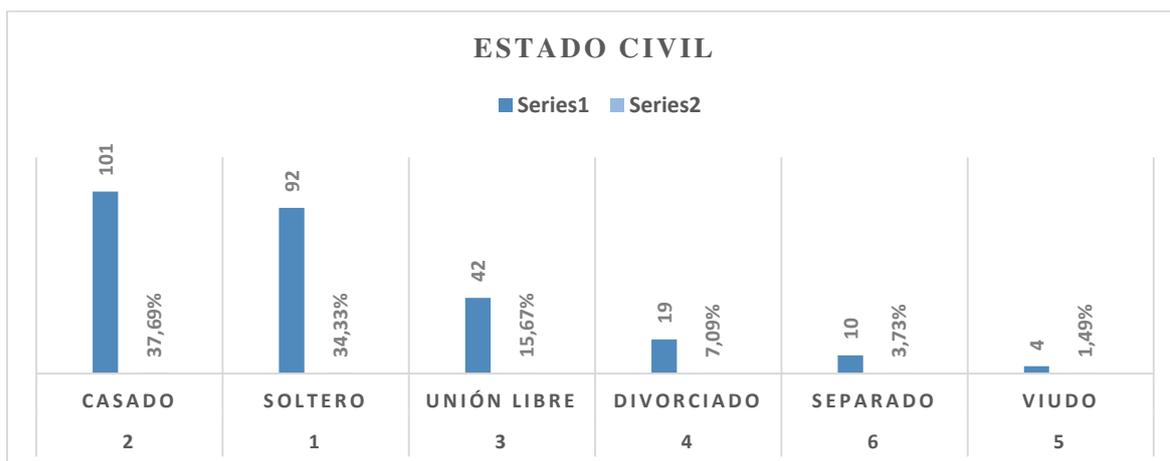
- **GÉNERO**

De las 268 encuestas realizadas, 145 corresponden a personas del género masculino, representando el 54,10%. Este género es el que más predomina en la Administración departamental. Es importante destacar que los porcentajes identificados no muestran una gran diferencia entre los géneros, ya que el porcentaje correspondiente al género femenino es del 45,9%.



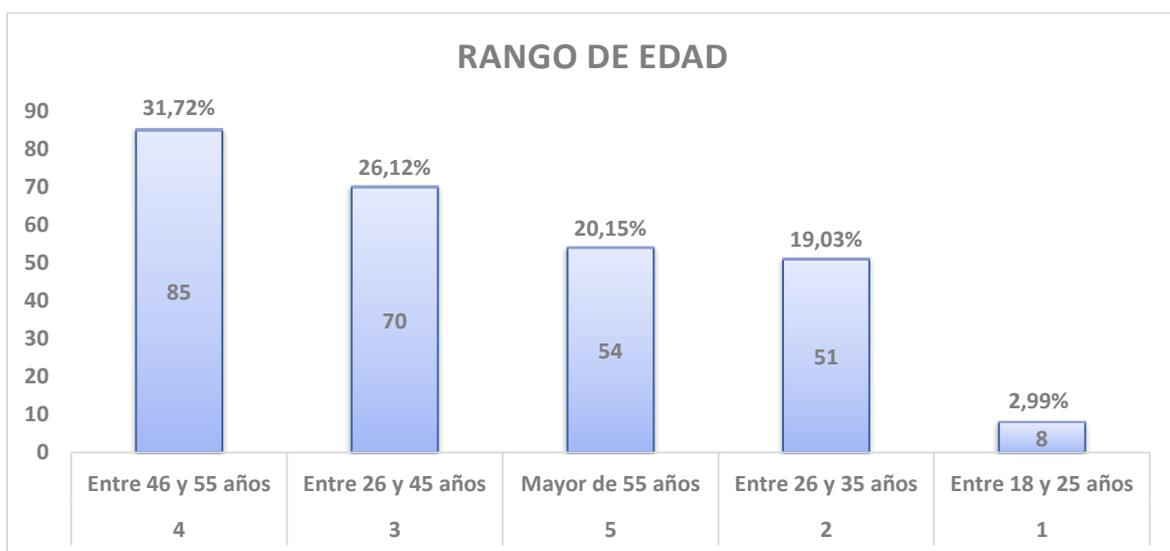
- **ESTADO CIVIL**

El 53,2% de los funcionarios que dieron respuesta a la encuesta cuentan con núcleo familiar conformado (casados y en unión libre), el siguiente porcentaje más representativo 34,3% es de funcionarios solteros.



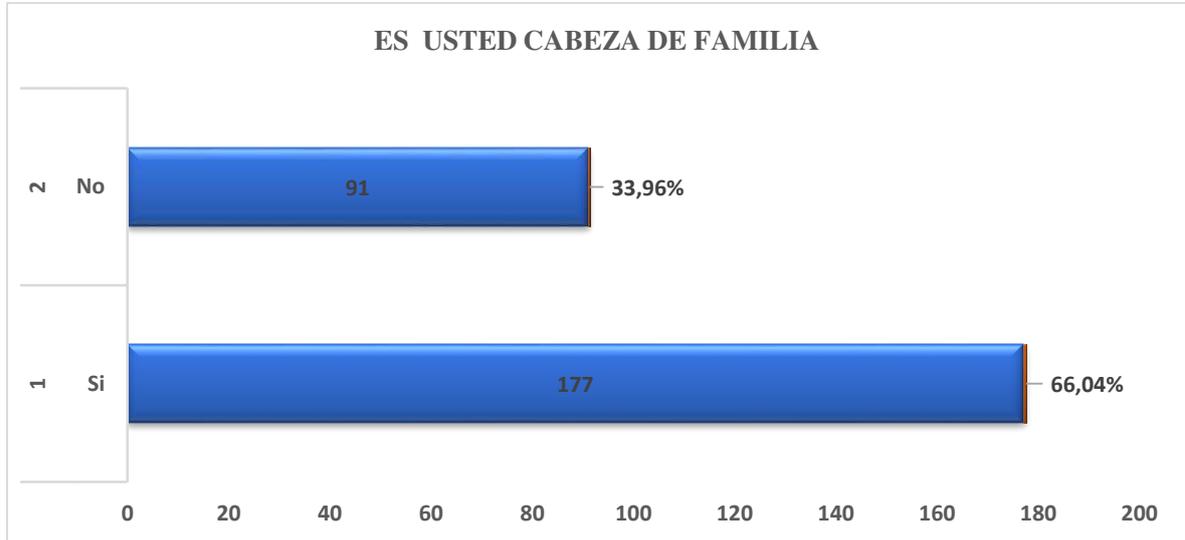
- **RANGO DE EDAD**

El porcentaje más bajo corresponde a los funcionarios jóvenes, los cuales están en el rango de edad de 18 a 25 años donde tuvimos la respuesta de 8 funcionarios equivalente al 2,99% el más alto corresponde a los funcionarios entre 46 y 55 años, siendo el 31,7%. Es importante mencionar que el 20% de los funcionarios están en edad superior a 55 años lo cual representa una población importante para la proyección de acciones en el tema de desvinculación laboral por pensión.



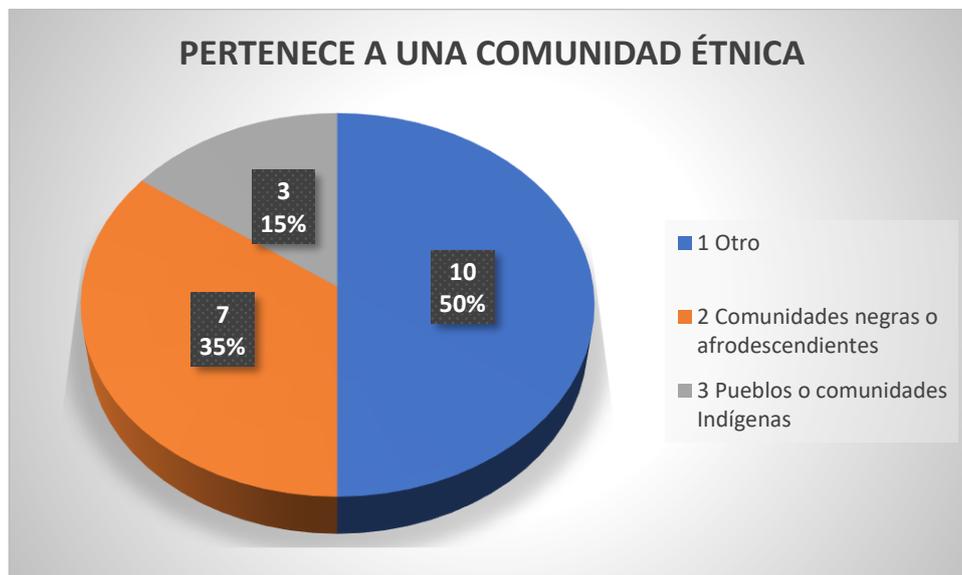
- **¿ES USTED CABEZA DE FAMILIA?**

En las respuestas se identifica un alto porcentaje de funcionarios que cumplen la función de CABEZA DE FAMILIA, estando representado en un 66,04%.



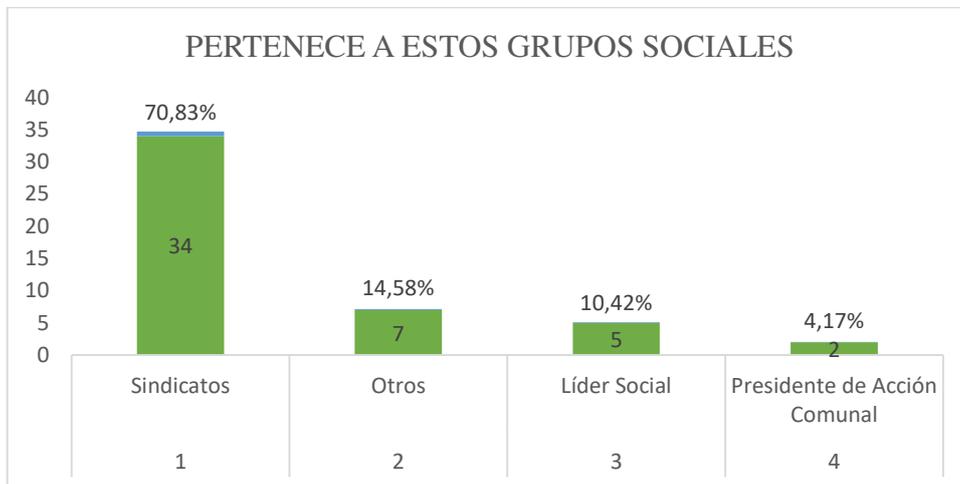
- **PERTENECE A UNA COMUNIDAD ÉTNICA**

En esta pregunta solo se obtuvieron 20 respuestas que nos permite identificar el número de funcionarios pertenecientes a comunidades indígenas (3) o afrodescendientes (7).



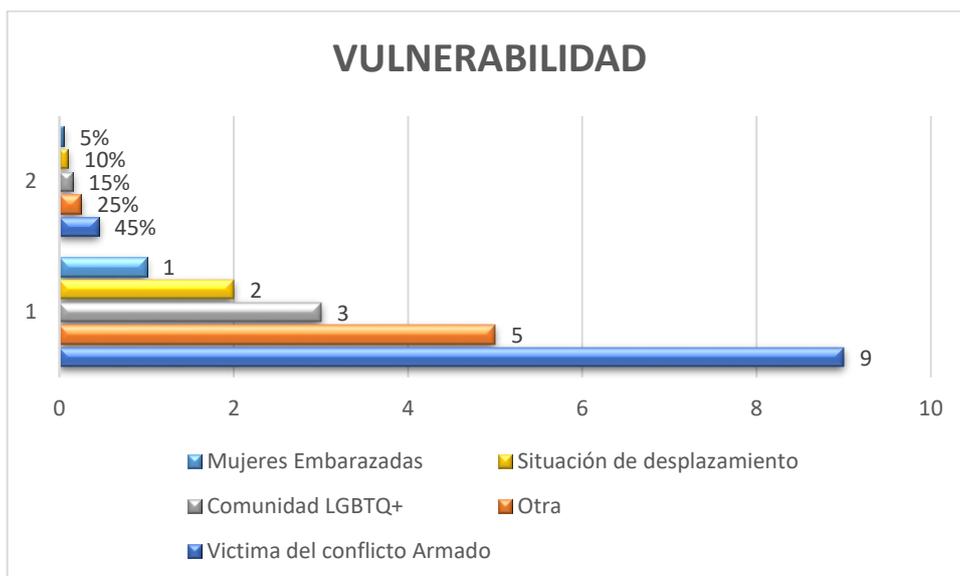
- **PERTENECE A ESTOS GRUPOS SOCIALES**

En esta pregunta se obtuvieron 48 respuestas donde manifestaron pertenecer a sindicatos y que corresponden al 70,83%, así mismo 7 funcionarios manifestaron que se identifican como líderes sociales.



- **VULNERABILIDAD**

La vulnerabilidad social se identifica con el conjunto de limitaciones o desventajas que afronta una población específica, en este caso la encuesta permitió identificar 20 personas que se identifican con esta condición, el factor más determinante es el de Víctima del conflicto Armado donde 9 funcionarios definieron estar en esta situación correspondiente al 45% de las respuestas, cinco (5) personas manifestaron estar en otra condición de vulnerabilidad, tres (3) personas manifestaron pertenecer a la Comunidad LGBTQ+, 2 en situación de desplazamiento y solo una (1) manifestó estar en condición de embarazo.



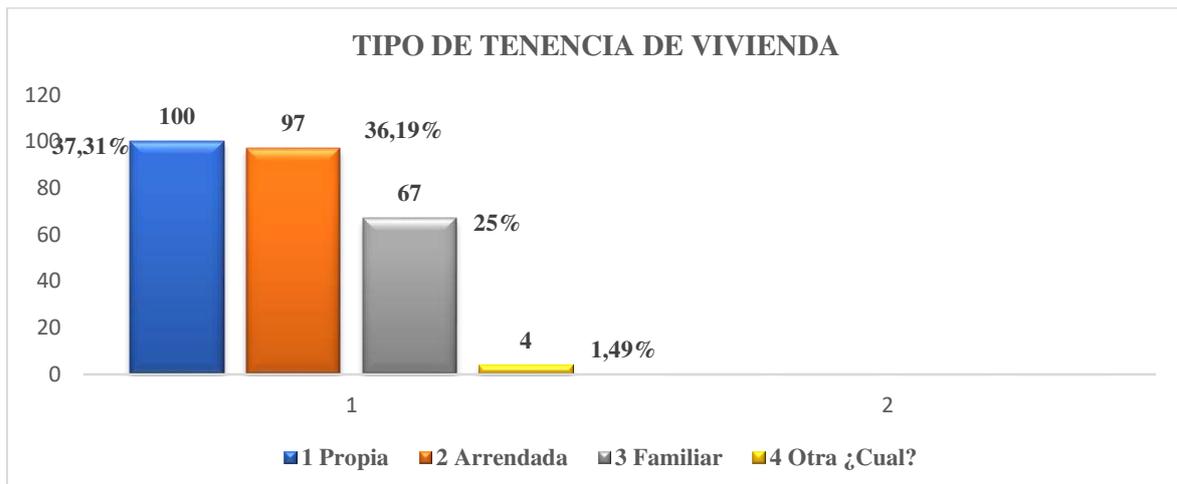
- **TIENE HIJOS**

De las 268 respuestas, el 62,69% manifestaron tener hijos siendo una población importante para desarrollar temas relacionados con familia.



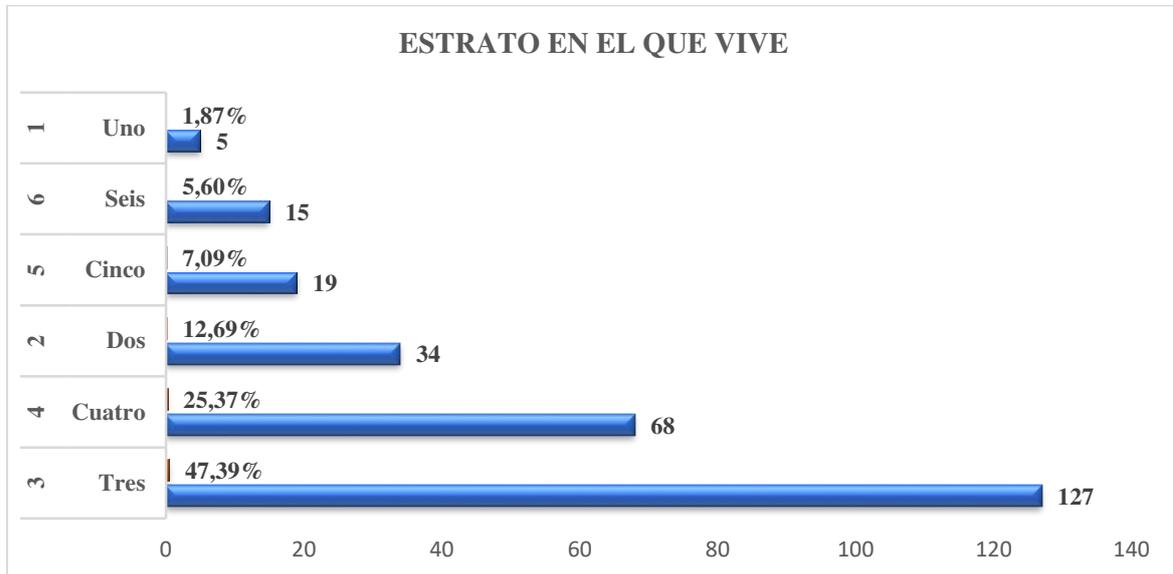
- **TIPO DE VIVIENDA**

En este componente se identifica un porcentaje de población muy similar entre los que cuentan con vivienda propia y los que están en vivienda arrendada (37,31 y 36,19% respectivamente), el porcentaje de funcionarios que vive en vivienda familiar es muy representativo. Más del 50% de los funcionarios representarían una población importante para programas de fomento a la adquisición de vivienda.



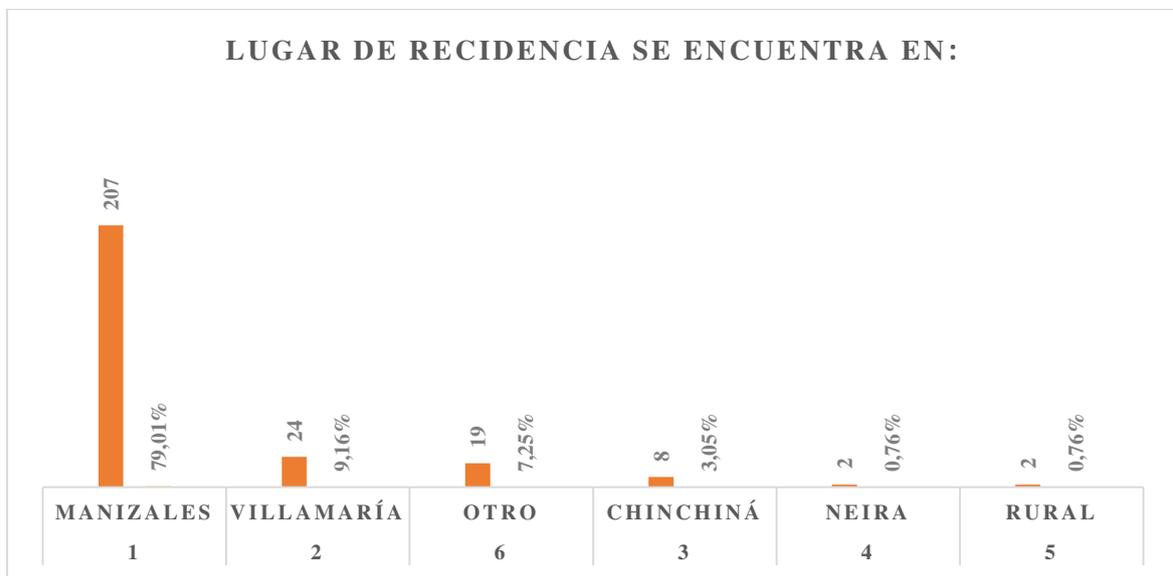
- **ESTRATO EN EL QUE VIVE**

El mayor número de funcionarios que diligenciaron la encuesta se encuentra en el estrato socioeconómico nivel 3, representando el 47.3%, solo 5 respuestas manifestaron estar ubicados en el estrato 1.



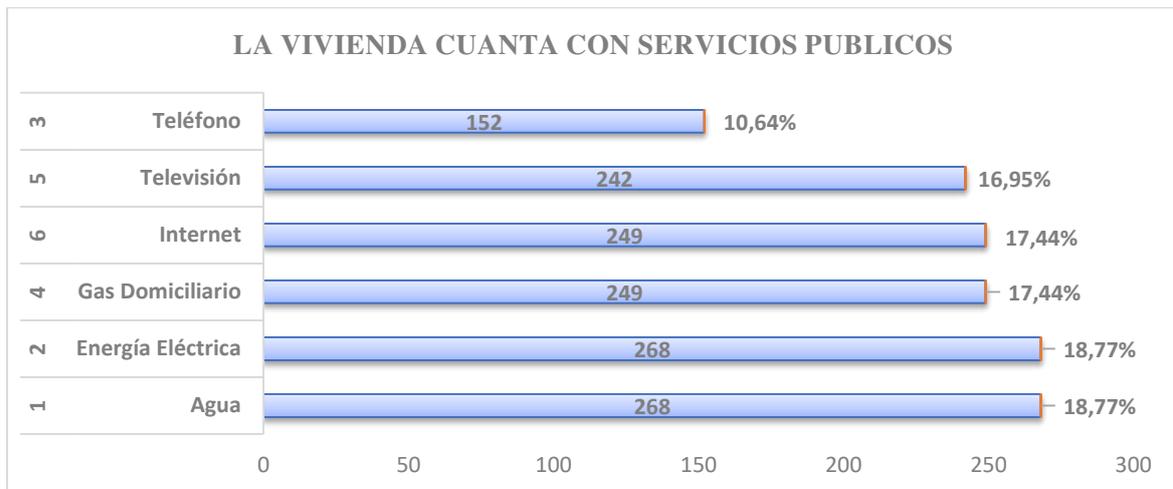
- **SU LUGAR DE RESIDENCIA SE ENCUENTRA EN:**

Según las respuestas obtenidas el lugar de residencia de los funcionarios esta principalmente en la ciudad de Manizales representando en el 79,01%, el segundo municipio de donde llegan los funcionarios a laborar a la Gobernación es Villamaría (9,16%) seguido de Chinchiná (3,05%)



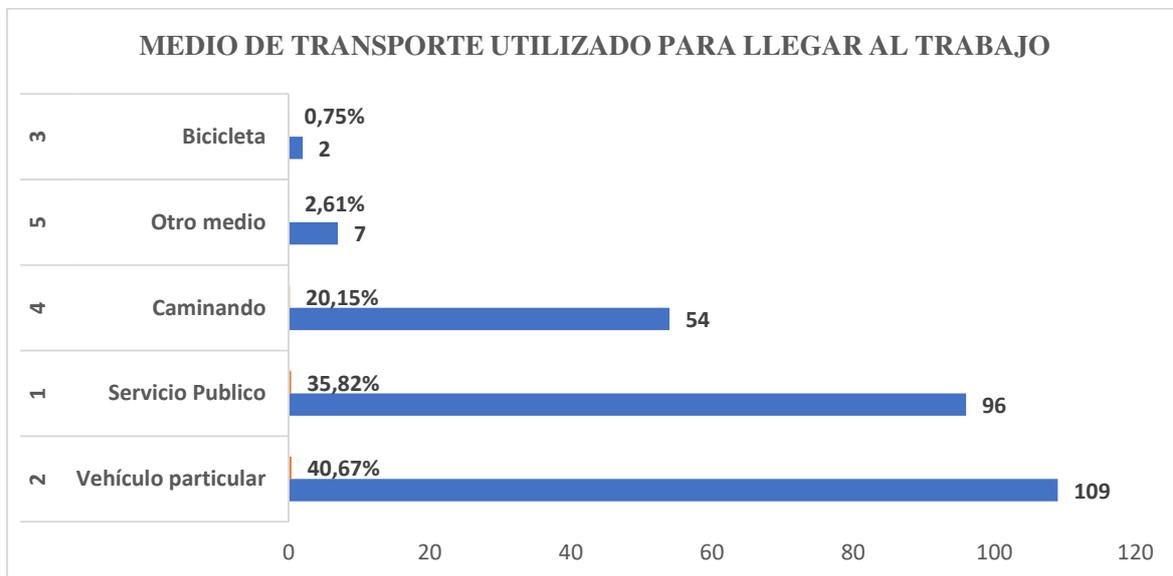
- **LA VIVIENDA CUENTA CON SERVICIOS PÚBLICOS**

El 100% de las respuestas manifiestan contar con el servicio de agua y energía eléctrica, en términos generales se evidencia que la población consultada cuenta con un buen nivel de satisfacción de la necesidad de los servicios básicos.



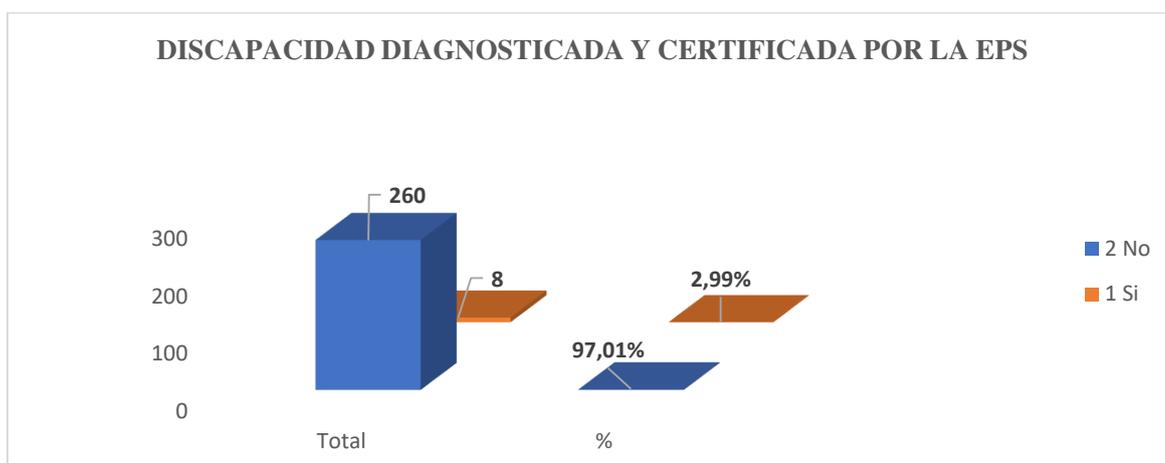
- **MEDIO DE TRANSPORTE UTILIZADO PARA LLEGAR AL TRABAJO**

El 40,67% de los funcionarios llegan a su lugar de trabajo en vehículo particular, el dato de mayor valor que le sigue a este porcentaje es el de funcionarios que llegan en transporte público representando el 35,82%, es de resaltar el número de funcionarios que utilizan la alternativa de caminar como medio para llegar a la Gobernación este es un factor a tener en cuenta por el doble beneficio que representa de contribuir al bienestar físico y a disminuir la contaminación ambiental por no utilizar medios contaminantes, solo dos (2) manifestaron utilizar la bicicleta.



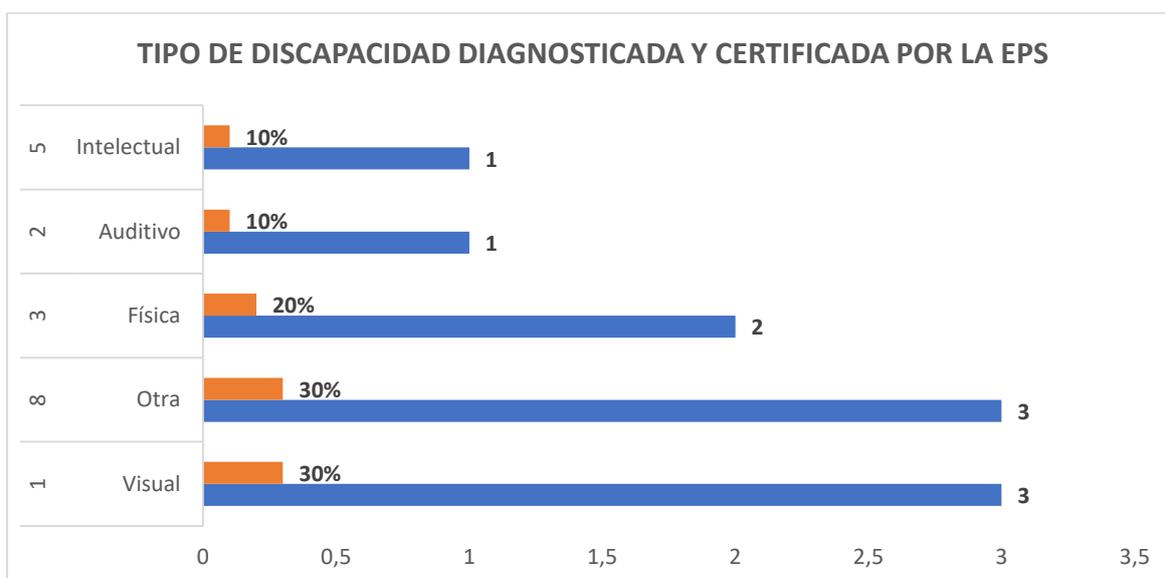
- **POSEE DISCAPACIDAD DIAGNOSTICADA Y CERTIFICADA POR LA EPS**

Solo 8 funcionarios que corresponde al 2,99% manifestaron estar en la condición de discapacidad contando con certificado de la EPS.



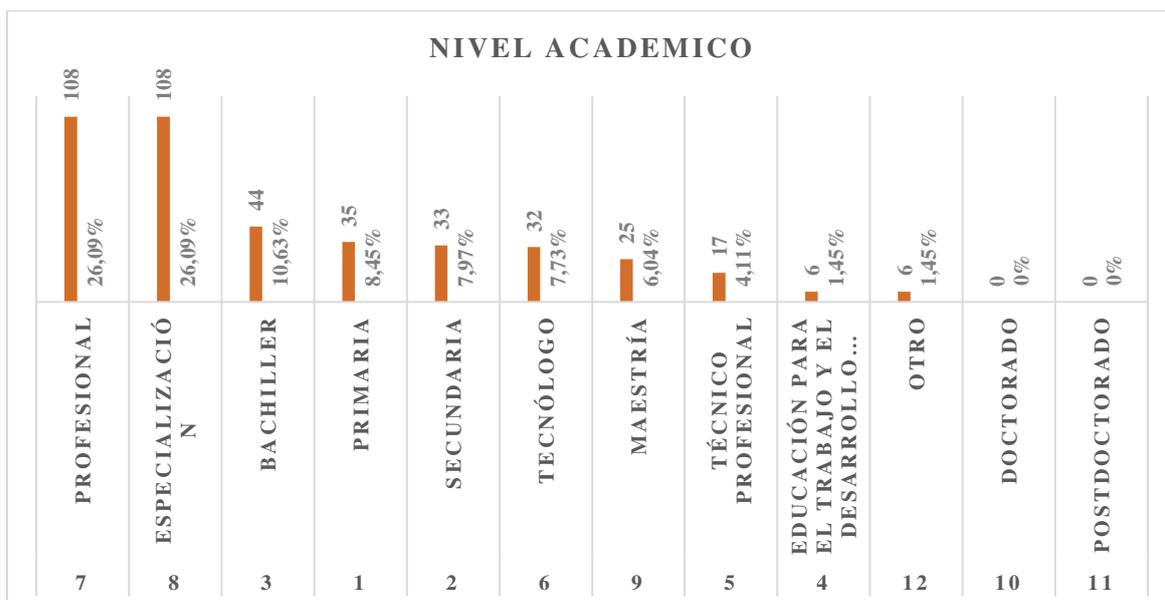
- **EN CASO AFIRMATIVO INDIQUE CUAL**

En los casos de discapacidad certificados se presentan datos de 3 funcionarios con discapacidad visual, 3 con otra discapacidad que fuera importante precisar, 2 casos de discapacidad física, solo se reporta un caso para la discapacidad auditiva y otro para la intelectual.



- **NIVEL ACADÉMICO**

108 funcionarios manifestaron estar en el nivel profesional, igual número cuentan con especialización, 25 funcionarios cuentan con maestría y no se reportaron casos de doctorado y postdoctorado.



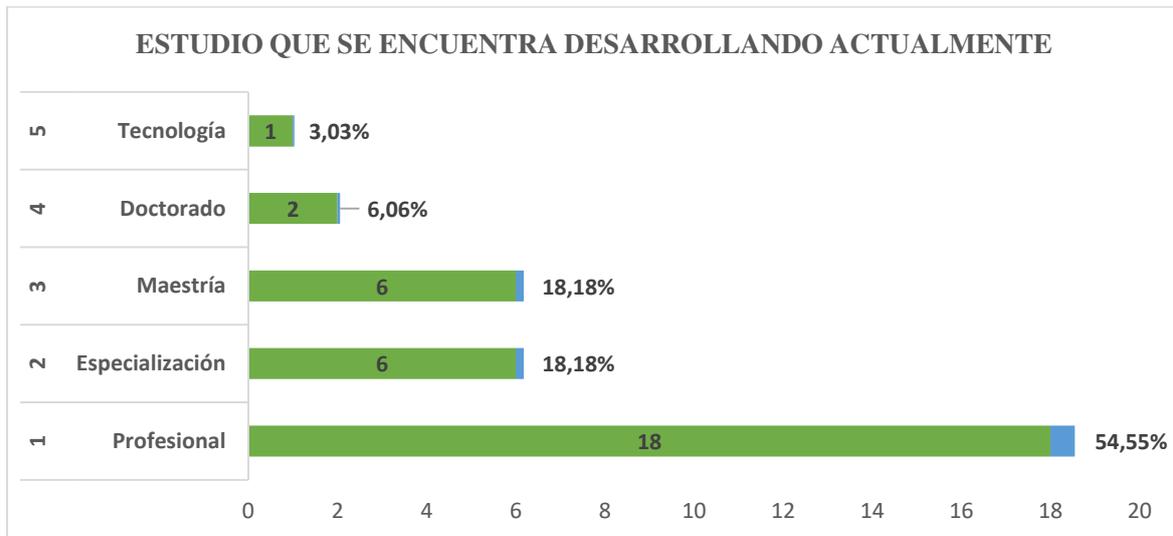
- **ACTUALMENTE ESTÁ ESTUDIANDO**

El 12,31% de los funcionarios que corresponde a 33 se encuentran actualmente desarrollando proceso de formación.



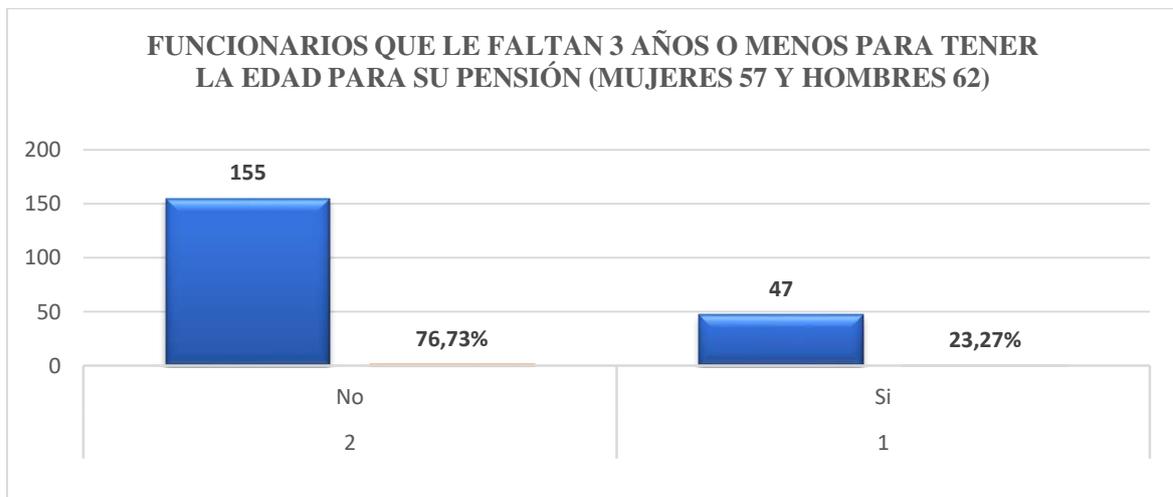
- **SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA, POR DILIGENCIA LA SIGUIENTE INFORMACIÓN**

De los que respondieron que actualmente se encuentran estudiando el mayor número corresponde a ocho (8) funcionarios realizando estudios de nivel profesional, en nivel de especialización y maestría se encuentran seis (6) para cada caso, igualmente se reportan dos (2) realizando doctorado y uno (1) realizando tecnología.



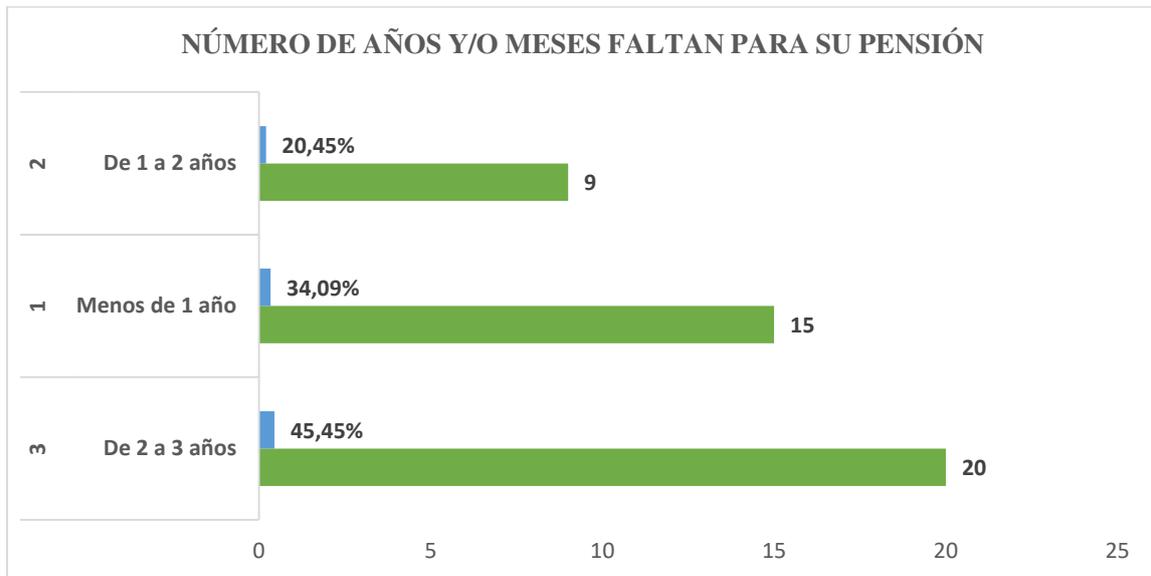
- **¿SI ESTÁ PRÓXIMO A PENSIONARSE? INDIQUE SI LE FALTAN 3 AÑOS O MENOS PARA TENER LA EDAD PARA SU PENSIÓN (MUJERES 57 Y HOMBRES 62)**

47 funcionarios correspondientes al 23,27% de las respuestas manifestaron que a la fecha de la aplicación de la encuesta les faltaba 3 años o menos para cumplir con el requisito de edad de la pensión.



- **SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS Y/O MESES FALTAN PARA SU PENSIÓN**

El mayor dato reportado corresponde a 20 funcionarios que les falta entre 2 y 3 años para pensionarse, el siguiente valor corresponde a 15 funcionarios que les falta 1 año.



Algunos datos por resaltar:

- ✚ 53,5 de los funcionarios encuestados tienen su núcleo familiar conformado – EQUILIBRIO ENTRE EL ÁMBITO PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
- ✚ 20;0% de los funcionarios encuestados están en el rango de edad superior a los 55 años- DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA
- ✚ 20 funcionarios manifestaron pertenecer a comunidades étnicas. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
- ✚ 20 funcionarios manifestaron estar en condición de vulnerabilidad. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
- ✚ 34 funcionarios pertenecen al sindicato. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
- ✚ 62% de los funcionarios manifestaron tener hijos. EQUILIBRIO ENTRE EL ÁMBITO PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
- ✚ 50% de los funcionarios manifestaron no vivir en vivienda propia. FOMENTO PROGRAMAS DE VIVIENDA
- ✚ 55 funcionarios vienen a laborar de otros municipios. INCENTIVO
- ✚ 54 funcionarios vienen a la gobernación a laborar caminando. INCENTIVO
- ✚ 47 funcionarios manifestaron estar a 3 años y menos de la pensión. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

# INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS - GOBERNACIÓN DE CALDAS

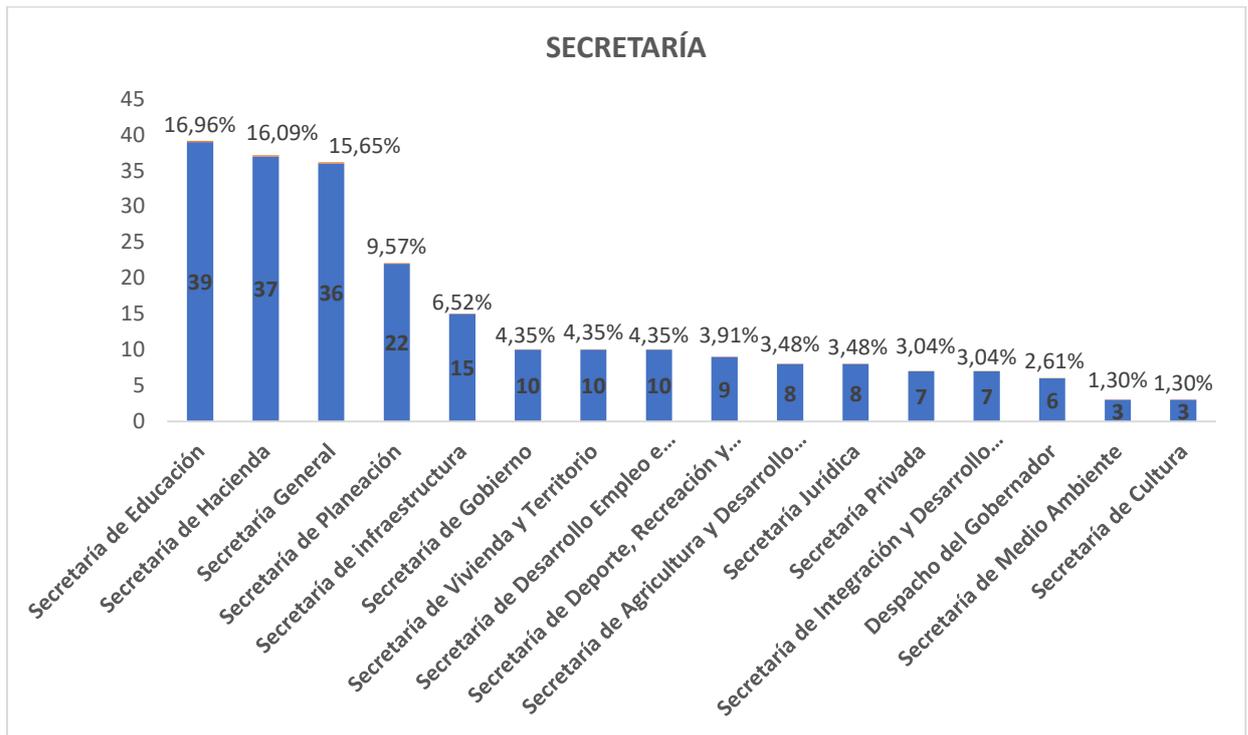
La convocatoria para el diligenciamiento de la encuesta se realizó mediante circular No. 83 del 20 de diciembre del 2023, donde se planteó la necesidad de contar con información sobre las necesidades y preferencia de los funcionarios en los diferentes temas de bienestar, una vez cumplida la fecha definida (9 de enero del 2024) se registraron 226 encuestas diligenciadas que corresponden al 61% del total de las respuestas proyectadas (número total de la planta de persona 375).

Es importante mencionar que el formato (FO-GH-03-017) fue revisado, ajustado y puesto a disposición de los funcionarios a través de la Unidad de Calidad en el aplicativo ALMERA

A continuación, presentamos los resultados obtenidos.

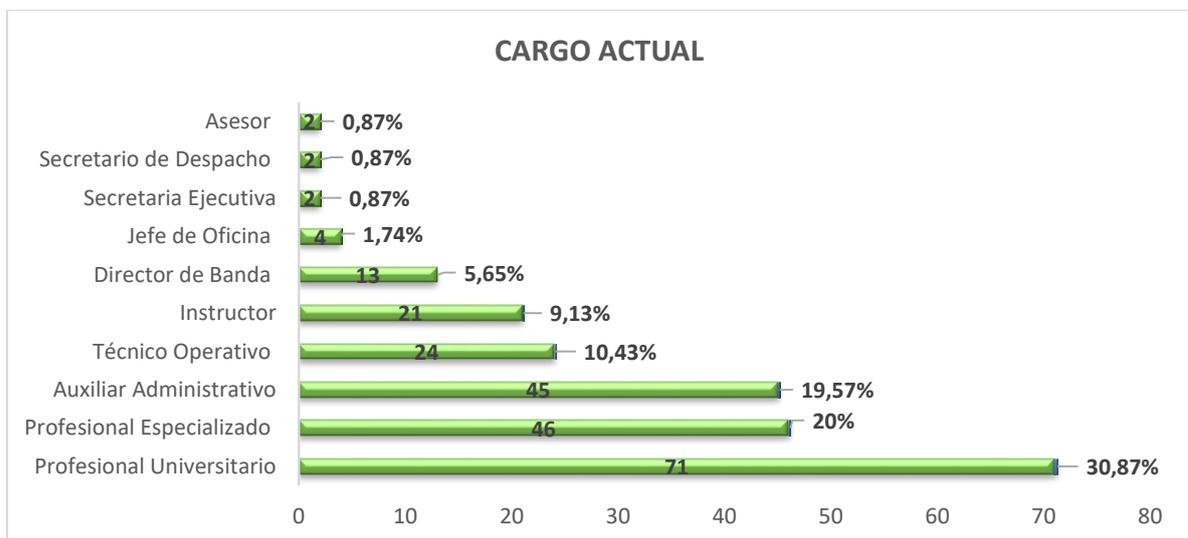
## **SECRETARÍA A LA QUE PERTENECE**

El mayor número de funcionarios que diligenciaron la encuesta DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS - GOBERNACIÓN DE CALDAS corresponde a las secretarías de Educación, Hacienda y General.



## CARGO ACTUAL

El mayor porcentaje de funcionarios que diligenció la encuesta (30,87%), corresponde a 71 Profesionales Universitarios, le sigue los profesionales especializados y auxiliares administrativos con número de respuestas similares 46 y 45 respectivamente.



## PARTICIPÓ EN ALGUNA DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLARON EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR

El 72,61% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta manifestaron que, si participaron en algunas de las actividades desarrolladas en el componente de bienestar en la vigencia 2023, lo cual representa un nivel de participación importante.



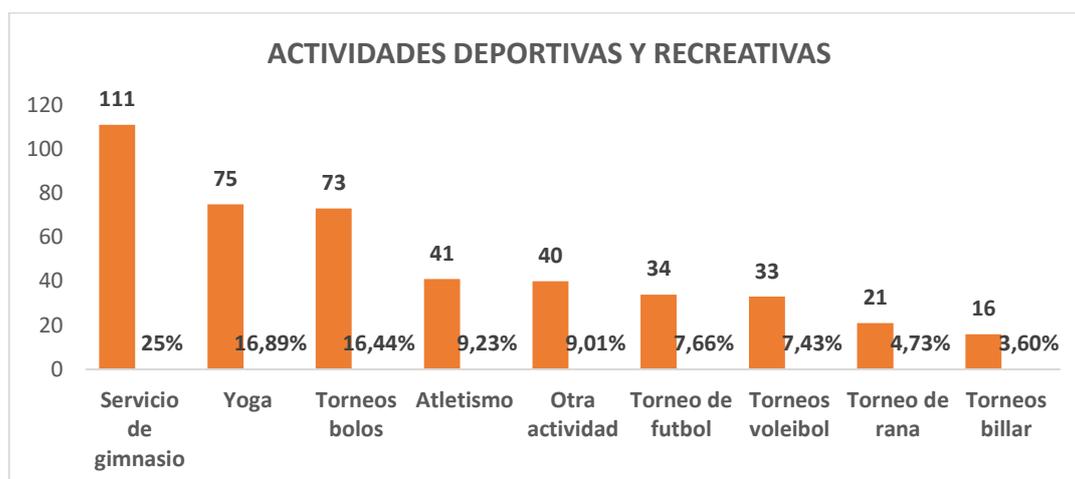
### INDIQUE EL MOTIVO POR EL CUAL NO PARTICIPÓ

65 funcionarios manifestaron no haber participado en las actividades de bienestar, 17 debido a la carga laboral, 9 por que las actividades no son de su agrado y 39 manifestaron que, por otras razones diferentes a las planteadas, se contó con cero respuestas debido a la no autorización del jefe para participar.



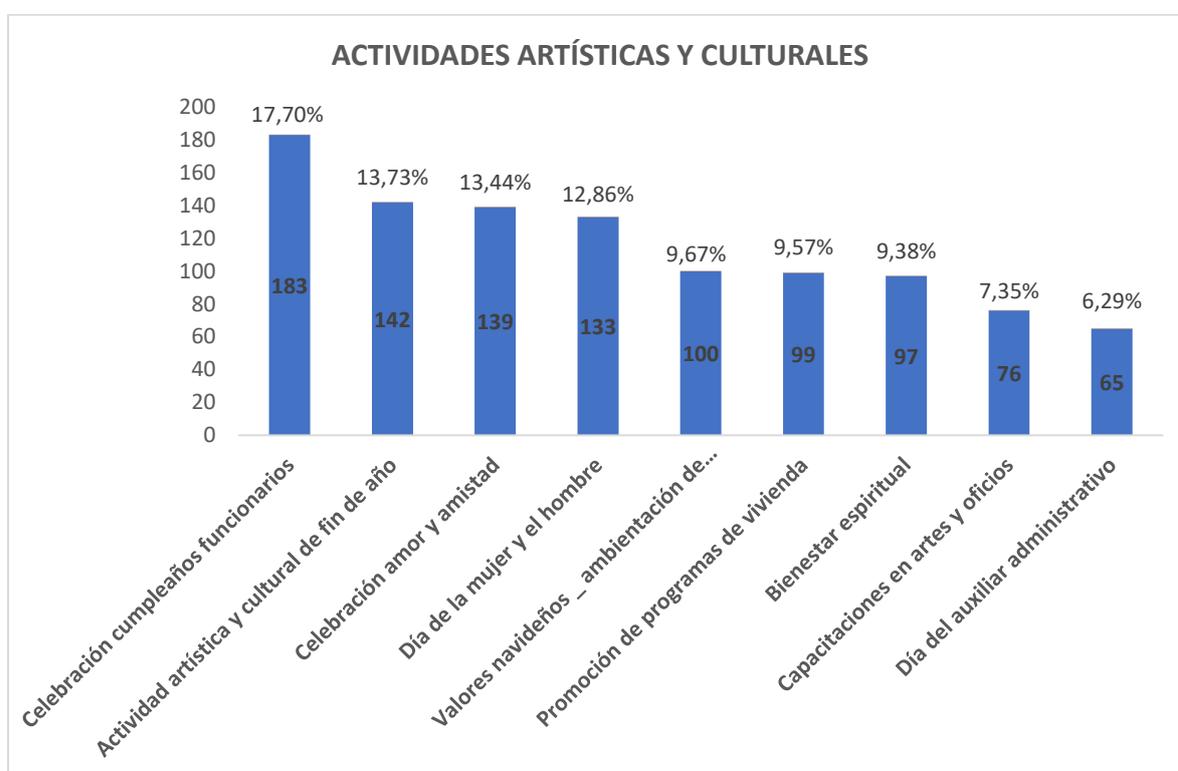
### INTERES EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

En la gráfica se observa un alto número de funcionarios interesado en el servicio de gimnasio (111), le siguen datos similares para los temas de Yoga y torneo de bolos (75 y 73 respectivamente), atletismo siendo una actividad que se inició finalizando el año anterior, reporta un número de 41 funcionarios interesados, para Futbol y Voleibol se registran números muy similares de funcionarios interesados en estas disciplinas 34 y 33 respectivamente.



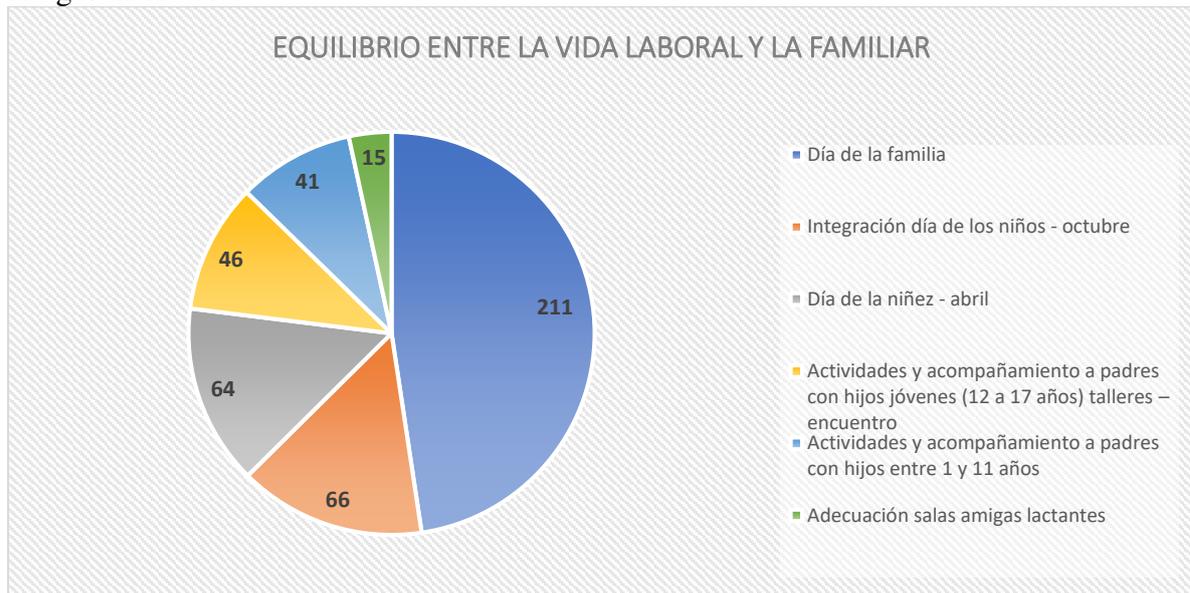
### INTERES EN ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

En los temas propuestos se puede decir en términos generales que existe un muy buen nivel de interés por cada tema, el menor valor de respuestas de interés (65) corresponde a la actividad de celebración del día del auxiliar administrativo, estando en equivalencia con el número de funcionarios en este cargo, las mayores respuestas de interés están en las actividades de: Celebración de Cumpleaños, la actividad artística y cultural de fin de año y la celebración del día del amor y la amistad.



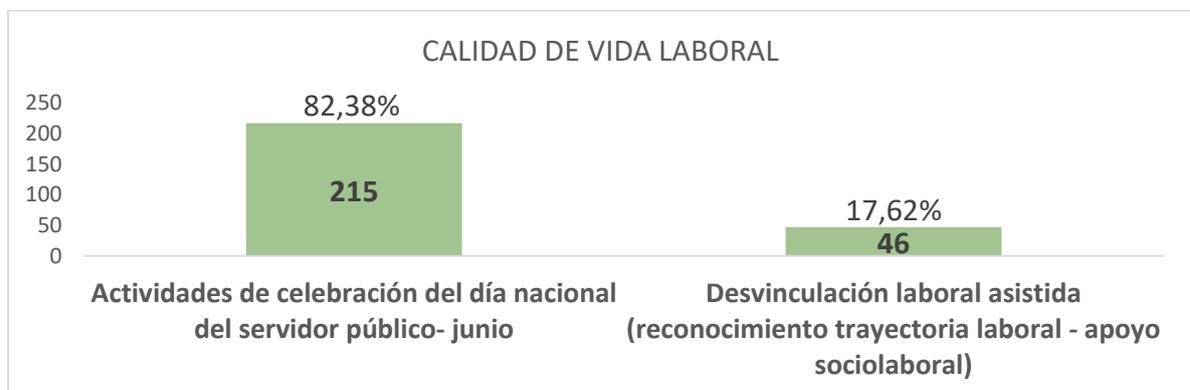
## INTERES EN ACTIVIDADES ORIENTADAS AL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En esta pregunta identificamos una importante población interesada en las actividades a desarrollar en el tema de familia, el mayor número de respuestas (211) manifiestan interés en la celebración del día de la familia. La celebración del día de la niñez (66) y el día de los niños (64) también son actividades de alto interés para los funcionarios. El número de funcionarios interesados en actividades de acompañamiento con jóvenes y niños está muy relacionado con las poblaciones de funcionarios identificados con hijos en esta etapa, Se registra también 15 funcionarios interesados en el tema de la implementación de las salas amigas lactantes.



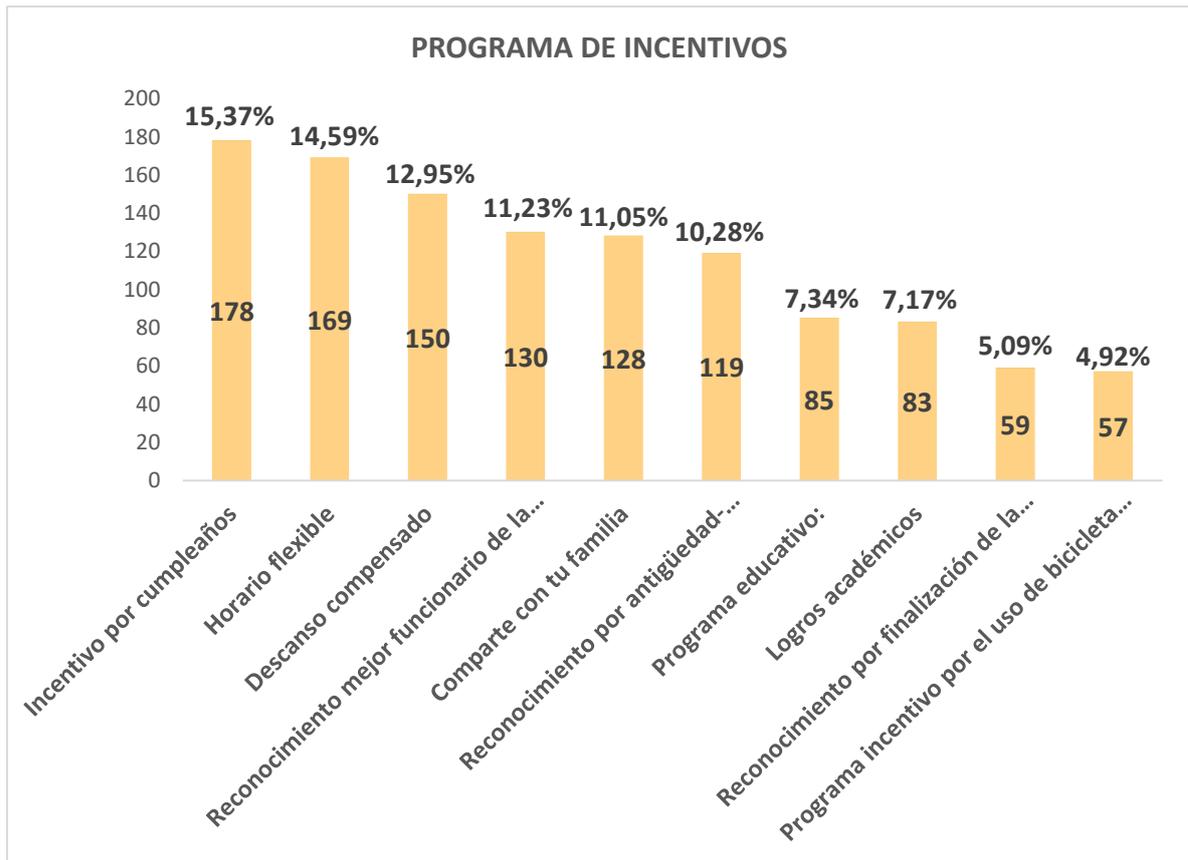
## INTERES EN ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La celebración del día del servidor público representa una actividad con un alto interés de participar por parte de los funcionarios, siendo del 82,38%, el número de funcionarios interesados en el tema de desvinculación laboral asistida (46) guarda relación con el número de funcionarios identificados en LA ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA que les falta 3 años y menos para cumplir la edad de pensión (47)



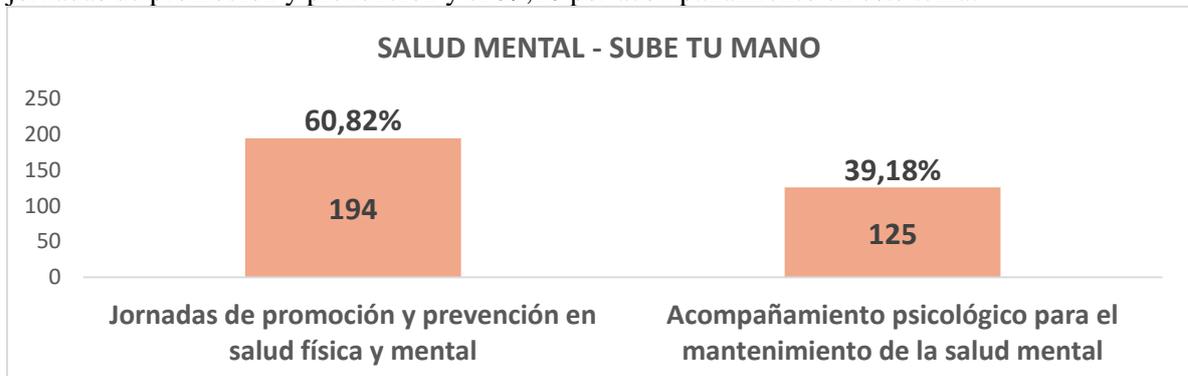
## INTERES EN EL PROGRAMA DE INCENTIVOS

Frente a los componentes que integran el Programa de Incentivos, las respuestas de los funcionarios definieron los que son de su mayor interés así: Incentivo de cumpleaños como el de mayor interés de los funcionarios con 178 respuestas, le sigue el horario flexible con 169 funcionarios que optaron por este incentivo y descanso compensado con 150 respuestas.



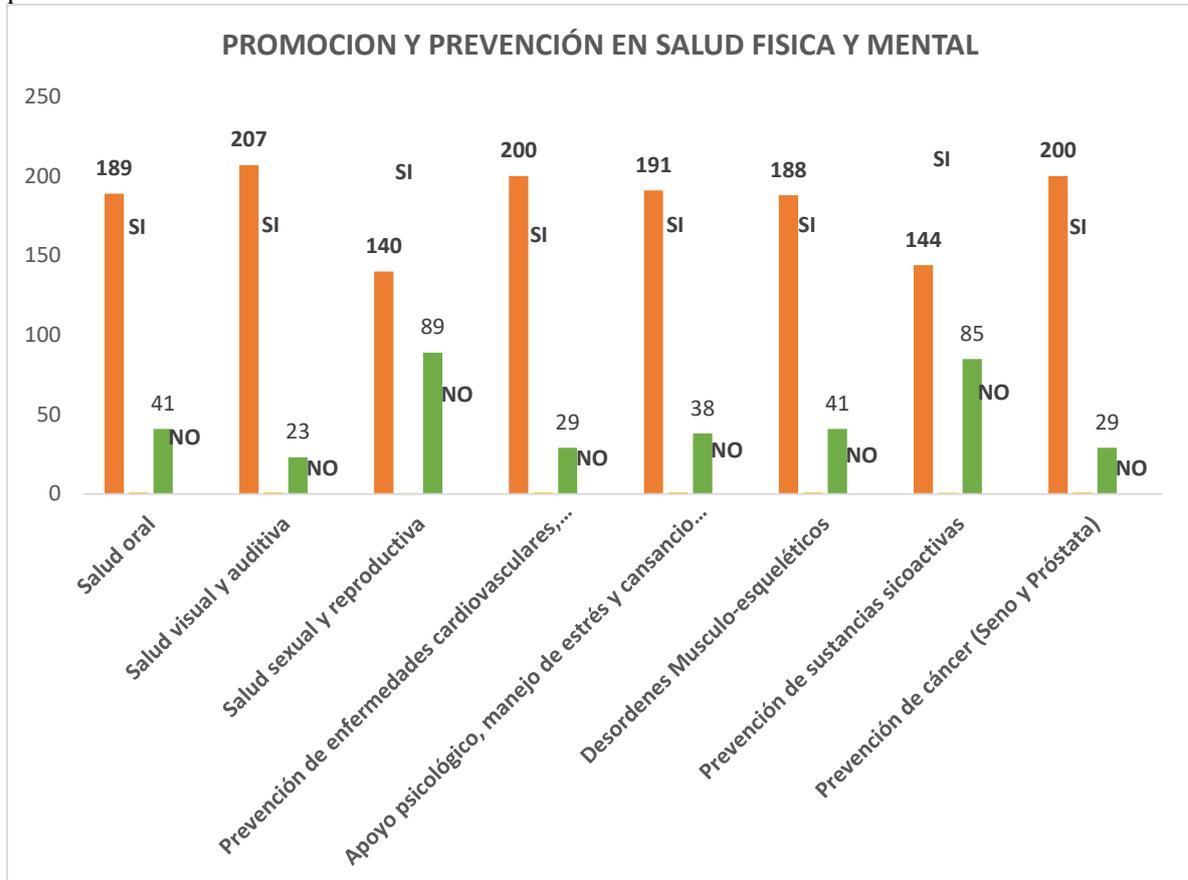
## SALUD MENTAL – SUBE TU MANO

En el componente de salud mental se observa un alto número de funcionarios con interés en las actividades de este componente, el 60,82% de los funcionarios manifestaron interés por las jornadas de promoción y prevención y el 39,18 por acompañamiento en este tema.



## PROMOCION Y PREVENCIÓN

Se realizó un sondeo sobre los temas de promoción y prevención en salud física y mental el mayor número de funcionarios (207) correspondió a las jornadas de salud visual y auditiva, seguida de prevención de enfermedades cardiovasculares y prevención de cáncer de seno y próstata con 200 cada uno.

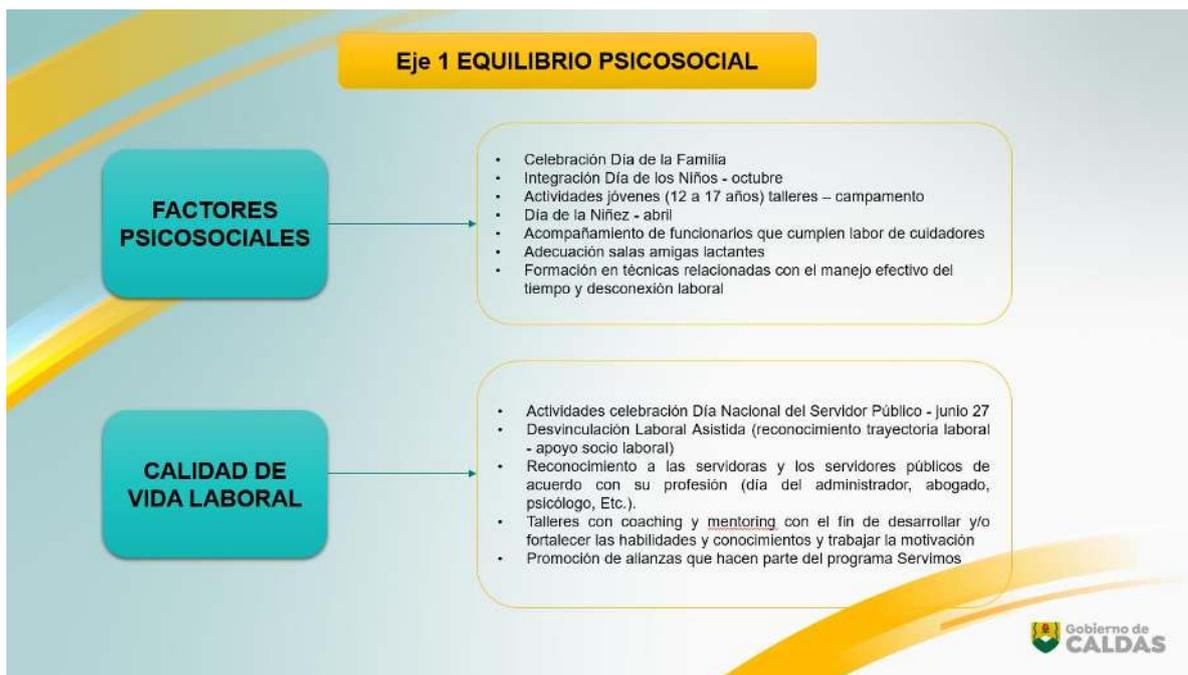


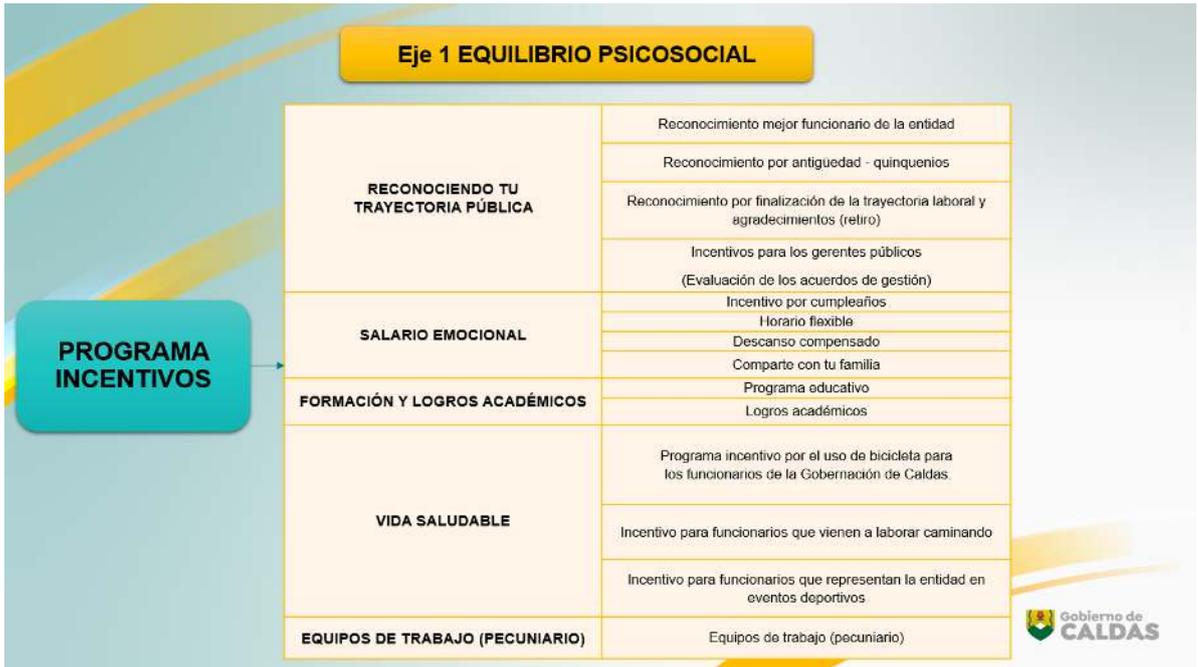
## CODIGO DE INTEGRIDAD

El mayor número de funcionarios (146) manifestaron interés en el desarrollo de actividades de apropiación del código de integridad en los puestos de trabajo, así mismo, 80 funcionarios manifestaron que prefieren capacitaciones virtuales.



Áreas de intervención del **Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales** para la Gobernación de Caldas con fundamento a los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026





**EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**  
Articulación con la Secretaría de Desarrollo Social y  
el Comité de Convivencia Laboral COCOLA

**FOMENTO DE LA  
INCLUSIÓN, LA  
DIVERSIDAD Y  
LA EQUIDAD**

- Charlas que fomenten la inclusión laboral, la diversidad y la equidad
- Jornadas para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos
- Promover, detectar y definir rutas de atención ante las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos

**PREVENCIÓN,  
ATENCIÓN Y  
MEDIDAS DE  
PROTECCIÓN**

- Realizar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación
- Realizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público" y sus rutas de atención

**Eje 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL –  
USO DE LAS TECNOLOGÍAS PARA EL BIENESTAR**  
(Articulación con la Unidad de Sistemas)

**CREACIÓN DE  
CULTURA DIGITAL  
PARA EL BIENESTAR:  
CANALES DE  
COMUNICACIÓN  
INTERNA**

- Fortalecer y promover aplicaciones y medios digitales que permitan canalizar información sobre temas de bienestar: Boletín Interno, Intranet, redes sociales y aplicaciones en línea.
- Impulsar el uso de herramientas que permitan gestionar de manera ágil y eficiente los tramites administrativos internos. (Intranet)

**ANALÍTICA DE DATOS  
PARA EL BIENESTAR:  
ALMERA**

- Diseñar una herramienta que permita mantener actualizada la información de los servidores públicos, conocer sus gustos y preferencias y tener informados a los funcionarios en temas de bienestar.

**CREACIÓN DE  
ECOSISTEMAS  
DIGITALES:  
OUTLOOK**

- Crear una cultura de la utilización eficiente de las herramientas digitales que proporcionan el dominio actual en temas de mensajería instantánea, flujos de trabajo y nubes de información.

