

**SECRETARIA GENERAL
JEFATURA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Grupo de Capacitación y Bienestar

Grupo de Gestión Organizacional

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS**

GOBERNACIÓN DE CALDAS



2018-2019

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| 1. PRESENTACIÓN | 4 |
| 2. MARCO LEGAL | 6 |
| 3. OBJETIVOS | 7 |
| 3.1. Objetivo General | 7 |
| 3.2. Objetivos Específicos..... | 7 |
| 4. ALCANCE | 7 |
| 5. RESPONSABLE..... | 8 |
| 6. DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL..... | 8 |
| 7. DIAGNÓSTICO | 8 |
| 7.1 Mediciones del Clima y Cultura organizacional | 8 |
| 7.1.1. La Cultura organizacional..... | 8 |
| 7.1.2. El clima organizacional..... | 9 |
| 7.1.3. Administración del Talento Humano | 9 |
| 7.1.4. Programas de bienestar, capacitación, entrenamiento, evaluación de desempeño y los incentivos de la entidad. | 10 |
| 7.1.5 Comunicación e Integración..... | 10 |
| 7.1.6. Medio Ambiente Físico | 11 |
| 7.1.7. Satisfacción Personal y Motivación para el Trabajo | 11 |
| 7.1.8. Trabajo en Equipo | 12 |
| 7.1.9. Capacidad Profesional | 12 |
| 7.1.10. Orientación Organizacional | 16 |
| 7.2. PERFIL DEMOGRAFICO..... | 18 |
| 8. ESTRATEGIAS DEL PLAN | 30 |
| 8.1. Área de Protección y servicios Sociales | 30 |
| 8.2. Programa de Calidad de Vida Laboral..... | 31 |
| 9. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR..... | 31 |
| 9.1. Protección y Servicios Sociales..... | 32 |
| 9.2. Promoción de Programas de vivienda | 33 |
| 9.3. Educación no Formal o de educación Superior..... | 33 |
| 9.3. Calidad de Vida Laboral | 33 |
| 9.4. Otros programas | 34 |
| 10. PLAN DE INCENTIVOS | 35 |
| 10.1. Evaluación y Medición del Plan..... | 38 |
| 10.2. Seguimiento al Plan..... | 38 |
| 10.3. Adopción del Plan de Bienestar Social e Incentivos..... | 38 |

LISTADO DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1.planta de personal administrativo de la Gobernación de Caldas..... | 18 |
| Tabla 2.Distribución planta de personal administrativa..... | 19 |
| Tabla 3. Estado civil de los funcionarios de la Gobernación de Caldas | 20 |
| Tabla 4. Distribución de diagnóstico por edades | 21 |
| Tabla 5. Clasificación en Discapacidad | 22 |
| Tabla 6. Estrato socioeconómico | 23 |
| Tabla 7. Nivel de Estudios | 24 |
| Tabla 8. Ingreso mensual | 25 |
| Tabla 9. Tipo de Vivienda..... | 26 |
| Tabla 10. Manejo de otros Idiomas..... | 27 |
| Tabla 11. Núcleo Familiar..... | 28 |
| Tabla 12. Funcionarios que hacen parte del Sindicato -SUNET CALDAS..... | 29 |
| Tabla 13. Categorías y los incentivos..... | 37 |

LISTADO DE GRAFICAS

| | |
|--|----|
| Grafica 1. Distribución por Género planta de personal administrativa. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018..... | 19 |
| Grafica 2. Estado civil de los funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018. | 20 |
| Grafica 3. Rango de edades de los funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018. | 21 |
| Grafica 4. Clasificación de personas con Discapacidad de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018. | 22 |
| Grafica 5. Estrato socioeconómico personal de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018. | 23 |
| Grafica 6. Nivel de Estudios personal de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018..... | 24 |
| Grafica 7. Ingreso mensual personal de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018..... | 25 |
| Grafica 8. Tipo de Vivienda personal de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018..... | 26 |
| Grafica 9. Manejo de otros Idiomas de los funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018. | 27 |
| Grafica 10. Número de Hijos de los funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018. | 28 |
| Grafica 11. Sindicalización funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018. | 29 |

1. PRESENTACIÓN

El estado a través de sus instituciones tienen la obligación de generar condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos, y para ello se deberá orientar y gestionar integralmente los procesos de selección, evaluación del desempeño, desarrollo de la carrera administrativa, capacitación y bienestar social.

La responsabilidad de toda Entidad Pública va encaminada a liderar actividades que propendan por 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; tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Título II, Capítulo III, Programas de Bienestar social.

La Gobernación de Caldas presenta el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS para la vigencia 2018-2019, soportado en las necesidades de los funcionarios, dando cumplimiento a las Políticas nacionales impartidas para la Gestión del Talento Humano.

La Secretaria General desde la Jefatura de Gestión del Talento dirige todos sus esfuerzos para que los servidores públicos de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción de la administración departamental mantengan las condiciones laborales propicias para el desempeño de sus labores, y así lograr un mejor clima y cultura organizacional.

En este sentido cobra importancia el Plan de Bienestar Social e Incentivos para las vigencias 2018-2019, por lo cual se ha tomado como base los siguientes insumos: Los resultados de la medición de satisfacción de las necesidades años 2017, resultados de análisis del clima organizacional 2016, la encuesta de necesidades de los funcionarios, obtenido de la caracterización de los mismos, además de la evaluación de los componentes de bienestar año 2017.

De igual forma, a través de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos se van a crear condiciones favorables de trabajo y se entregaran reconocimientos por los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad.

Es importante destacar que el Bienestar Social se debe entender bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar, de esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde **al área de Protección y Servicios Sociales** que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social en los contextos organizacionales, personales y sociales, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de **Calidad de Vida Laboral**, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social, por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

2. 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 Ley 1567 de 1998
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 051 de 2018
- Ley 1857 de 2017
- Ley 909 de 2004
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Encuesta de Clima y Cultura – Gobernación de Caldas
- Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas 2012. DAFP.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de 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.

3.2. 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.
- Desarrollar actividades que generen en el servidor público el compromiso institucional, sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación del servicio, que dichas actividades se vean reflejadas en un comportamiento ético y transparente por lo administrativo, para el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

4. ALCANCE

Los programas de bienestar Social e incentivos de la Gobernación de Caldas, están orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar, social y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

5. RESPONSABLE

Dentro de las funciones que tiene la Secretaria General a través de la Jefatura de Gestión del Talento Humano, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social.

6. DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

El Plan de Bienestar Social es un documento con un compendio de actividades a realizar durante la vigencia 2018-2019, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

7. DIAGNÓSTICO

7.1 Mediciones del Clima y Cultura organizacional

7.1.1. La Cultura organizacional

Se define como “el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad”. Por tanto las personas mantienen una permanente interacción con procedimientos formales e informales dentro de las organizaciones, por ejemplo los horarios laborales, los estilos de dirección, las estrategias organizacionales, los procedimientos organizativos y las condiciones físicas del trabajo.

7.1.2. El clima organizacional

Es el medio ambiente humano y físico en el que las personas desarrollan el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la entidad.

La medición del clima organizacional nos permite conocer las percepciones que tienen los funcionarios de la Gobernación de Caldas acerca de realidades laborales asociadas a Administración del talento humano, comunicación e integración, disponibilidad de recursos y condiciones de trabajo, estilo de dirección, medio ambiente físico, satisfacción personal y motivación para el trabajo, orientación organizacional, trabajo en equipo y capacidad profesional; con el fin identificar fortalezas de la entidad y oportunidades de mejora que sirvan de base al diseño de programas de intervención que propendan por el bienestar y calidad de vida laboral de los funcionarios.

Por lo tanto la Gobernación de Caldas a través del Grupo de Gestión organizacional ha trabajado en la implementación del Plan de intervención con el fin de 1. Identificar las fortalezas de la entidad, en lo referido a la percepción del clima organizacional. 2. Identificar las variables que requieren intervención por parte de la entidad. 3. Retroalimentar los resultados obtenidos en el estudio de clima organizacional, con los funcionarios.

Los resultados obtenidos de la encuesta de clima laboral fueron los siguientes:

7.1.3. Administración del Talento Humano

Se evidencia un puntaje de 73.23% que indica un nivel de favorabilidad Alto, se refiere a la percepción que tienen los funcionarios de la Gobernación de Caldas acerca de los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional. Dentro de esta variable se destaca el ítem con la valoración más alta y

nivel de favorabilidad alto, el cual está basado en los conocimientos y las habilidades de los funcionarios para desarrollarse en el cargo.

7.1.4. Programas de bienestar, capacitación, entrenamiento, evaluación de desempeño y los incentivos de la entidad.

Se observan ítems con niveles de favorabilidad bajo los cuales hacen referencia a los programas de bienestar, capacitación, entrenamiento, evaluación de desempeño y los incentivos de la entidad; teniendo en cuenta la suma de las variables de acuerdo/totalmente de acuerdo y en desacuerdo /totalmente en desacuerdo, se identifica que los ítem en los cuales más se presenta inconformismo, es en las relacionadas con los incentivos y estímulos que reciben los funcionarios cuando alcanzan los objetivos o metas, al igual que en la que se refiere a los programas de bienestar que realiza la entidad y no se tienen en cuenta la participación del núcleo familiar; lo que puede generar desmotivación a la hora de realizar esfuerzos extras en su trabajo, contar con sentido de pertenencia y cumplimiento oportuno de sus tareas.

7.1.5 Comunicación e Integración

Se evidencia un puntaje de 78.18% que indica un nivel Alto de favorabilidad, hace referencia a la percepción que tienen los funcionarios de la Gobernación de Caldas acerca del intercambio, retroalimentación de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

Disponibilidad de Recursos y Condiciones de Trabajo, se evidencia un puntaje de 72.74 que indica un nivel Alto de favorabilidad, lo que se refleja como la percepción que tienen los funcionarios sobre el funcionamiento de los sistemas de información y comunicaciones, la disponibilidad de recursos materiales adecuados y suficientes para el cumplimiento de los compromisos laborales. (Tecnología y sistemas de información y comunicaciones, suficiencia de recursos físicos y materiales).

Estilo de Dirección se evidencia una puntuación de 79.74% con un nivel Alto de favorabilidad, que se refiere a la percepción que tienen los funcionarios de la Gobernación de Caldas acerca de los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. Al realizar la sumatoria de las variables en desacuerdo y total desacuerdo es posible identificar que se presenta un porcentaje muy bajo en desacuerdo, con relación a la labor del jefe inmediato, siendo esta es bien valorada, por consiguiente la percepción que los funcionarios tienen con respecto al estilo de dirección es positiva y no requiere de una intervención inmediata, pero sí que esta sea potencializada teniendo en cuenta las variables en las cuales se presenta cierto grado de desacuerdo por parte de los funcionarios, en cuanto a la asignación de tareas de forma equitativa por parte del jefe, la estimulación del trabajo y la preocupación por la participación en actividades que favorezcan el desarrollo personal y las relaciones interpersonales, como también la participación en los procesos de capacitación que contribuye al desarrollo personal y profesional.

7.1.6. Medio Ambiente Físico

Se evidencia una puntuación de 69.87% con un nivel Medio de favorabilidad, correspondiente a la percepción que tienen los funcionarios de la Gobernación de Caldas acerca de las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales, y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servicios.

7.1.7. Satisfacción Personal y Motivación para el Trabajo

Se obtuvo una puntuación de 88.61% la segunda variable con un nivel de favorabilidad Alto, esto se relaciona con la percepción que tienen los funcionarios del índice de satisfacción por el trabajo realizado, los logros alcanzados como consecuencia de su trabajo, “el reconocimiento y el restablecimiento de los derechos de los ciudadanos” nivel de satisfacción de los individuos. El reconocimiento de los aportes adicionales realizados en cumplimiento del trabajo.

Esta es una de las variables mejor valorada por los funcionarios dando su mayor puntuación en totalmente de acuerdo a los ítems relacionados con su pensamiento acerca de la Gobernación de Caldas como lugar para trabajar, consideran que es bueno y se sienten orgullosos de pertenecer a esta entidad. Los funcionarios manifiestan sentirse útiles y felices con la labor que realizan y con los resultados que obtienen al realizar el trabajo

Esta variable fue una de las mejores valoradas y se destacan puntuaciones en el conocimiento de la misión institucional y el trabajo enfocado al cumplimiento de los Objetivos establecidos por la entidad.

7.1.8. Trabajo en Equipo

Podemos ver una puntuación de 78,64% con un nivel de favorabilidad Alto, esto hace referencia a percepción que tienen los funcionarios de la Gobernación de Caldas acerca del proceso realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

7.1.9. Capacidad Profesional

Con un puntaje de 89.71% que indica un nivel de favorabilidad Alto, lo que podemos ver como la percepción que tienen los funcionarios sobre sus conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo. En esta variable se destacan aspectos muy positivos, con un nivel alto de favorabilidad como el ítem que indica que los funcionarios consideran que tienen las habilidades y conocimientos requeridos que permiten cumplir con los objetivos de trabajo, con un puntaje de 72,5 nivel de favorabilidad alto, al igual que se destaca el conocimiento de las funciones y para que se realizan con una puntuación de 70,1 nivel de favorabilidad alto. También se puede observar que el ítem menos valorado con una puntuación de 52,8 con un nivel de favorabilidad

medio, que hace referencia al trabajo realizado para superar las expectativas del jefe inmediato y al realizar la sumatoria de los ítem en desacuerdo y totalmente en desacuerdo se identifica que el porcentaje es mínimo con respecto a las de acuerdo y totalmente de acuerdo, por consiguiente no se requiere de una intervención ni a corto plazo ni de manera inmediata, se debe es potencializar los aspectos positivos con respecto a la variable capacidad profesional.

En el estudio realizado en la Gobernación de Caldas se contó la participación de los funcionarios de las 14 Secretarías (Despacho del Gobernador, Vivienda, Agricultura, Cultura, Deporte y Recreación, Desarrollo Económico, Educación, Gobierno, Hacienda, Infraestructura, Integración y Desarrollo social, Planeación, General y Jurídica), quienes mostraron su interés y disposición en la aplicación del cuestionario, se analizó las percepciones que tienen los funcionarios de la Gobernación de Caldas acerca de realidades laborales asociadas a Administración del talento humano, comunicación e integración, disponibilidad de recursos y condiciones de trabajo, estilo de dirección, medio ambiente físico, satisfacción personal y motivación para el trabajo, orientación organizacional, trabajo en equipo y capacidad profesional; con el fin de identificar fortalezas de la entidad y oportunidades de mejora que sirvan de base al diseño de programas de intervención que propendan por el bienestar y calidad de vida laboral de los funcionarios.

Con la medición de clima organizacional se puede concluir lo siguiente:

Se analizaron nueve variables de las cuales, tres de ellas (Capacidad Profesional, Satisfacción personal y motivación para el trabajo y Orientación Organizacional) obtuvieron un nivel Muy Alto de favorabilidad, el resto de las variables fueron puntuadas por los funcionarios con un nivel Alto de favorabilidad, (Estilo de dirección, Comunicación e integración, Administración del talento humano, Disponibilidad de recursos, Medio ambiente físico y trabajo en equipo).

No se observan puntuaciones con nivel de favorabilidad Medio, Medio Bajo y Bajo, lo que quiere decir que en general todas las variables fueron bien valoradas por los funcionarios.

La variable que obtuvo mayor puntaje corresponde a Capacidad Profesional, lo que nos muestra la percepción de los funcionarios sobre sus habilidades y conocimientos para desarrollar su trabajo, esto es muy importante dentro de la entidad ya que los funcionarios manifiestan utilizar sus conocimientos de manera efectiva en la realización de su trabajo, son personas que tienen claridad del trabajo que realizan y el para que lo realizan, realizando aportes significativos a la entidad y brindando oportunidad a otros de aprender con el trabajo que realizan.

En esta variable el ítem con las puntuaciones más bajas hace referencia a la realización del trabajo para superar las expectativas del jefe inmediato, lo que puede significar que no se realizan las labores en búsqueda de reconocimiento por parte de los líderes o jefes de su área.

En la variable Satisfacción personal y motivación para el trabajo el ítem mejor valorado hace referencia a que los funcionarios se sienten orgullosos de pertenecer a la Gobernación de Caldas, lo que nos muestra el sentido de pertenencia hacia la institución, el ítem de esta variable con puntuación baja tiene que ver con el reconocimiento del trabajo realizado por el jefe inmediato y superiores, lo que puede indicar que en las diferentes áreas e independencias de la entidad los jefes y superiores no reconocen o resaltan el trabajo que los funcionarios realizan por lo cual la calificación es baja.

Otra de las variables con nivel de favorabilidad Alto es Orientación Organizacional que nos indica que los funcionarios están de acuerdo con que conocen la Misión de la Gobernación y están comprometidos con ella, el ítem menos valorado es el que nos habla de que en la entidad se tienen en cuenta los funcionarios para la planeación de las actividades. Los funcionarios muestran interés en los procesos organizacionales de la entidad, se sienten comprometidos y quisieran hacer parte de la planeación de actividades institucionales.

La variable con la puntuación más baja del cuestionario es Medio Ambiente Físico que hace referencia a la percepción que tienen los funcionarios sobre las condiciones físicas como la iluminación, ventilación estímulos visuales y auditivos, de esta manera las puntuaciones más bajas se evidencian en aspectos donde los funcionarios consideran no estar acuerdo con que en su

lugar de trabajo se cuenta con las condiciones de ambiente físico adecuadas como son temperatura, iluminación y nivel de ruidos.

En los resultados de la medición de clima organización se encontraron aspectos positivos para la entidad ya que el nivel de favorabilidad es Alto, sin embargo se debe realizar un plan de acción para potencializar las variables que fueron analizadas y así alcanzar un nivel Muy Alto en una próxima medición.

Teniendo en cuenta los resultados se proponen las siguientes recomendaciones basadas en las variables que fueron analizadas:

En las variables Capacidad profesional, satisfacción personal, motivación para el trabajo y Orientación organizacional con un nivel Muy Alto de favorabilidad, se deben analizar los ítems con nivel medio ya que es importante realizar actividades que refuercen los aspectos con puntuaciones más bajas y prevenir acciones que interfieran en la calidad de vida de los funcionarios, y al mismo tiempo con el funcionamiento y los procesos de la entidad, al igual que las variables Estilo de dirección, Comunicación e integración, Administración del talento humano, Disponibilidad de recursos, Medio ambiente físico y trabajo en equipo, fueron valoradas con un nivel Alto de favorabilidad pero al igual que las variables anteriores se deben potencializar en los siguientes aspectos.

En estilo de dirección se debe tener en cuenta en la asignación de tareas de forma equitativa por parte de los jefes inmediatos ya que esto puede generar un mal ambiente de trabajo en la entidad.

Comunicación e integración, se debe intervenir en la comunicación adecuada y respetuosa entre compañeros al igual que la comunicación entre compañeros para facilitar el cumplimiento de los objetivos.

Administración del talento humano, los funcionarios no están de acuerdo con que en la Gobernación de Caldas no se incentivan y estimulan cuando alcanzan los objetivos y metas.

Disponibilidad de recursos y condiciones de trabajo, se evidencian puntuaciones bajas referentes a la tecnología y sistemas de comunicaciones, como herramientas que favorecen el cumplimiento de las tareas.

Trabajo en equipo, en esta variable la puntuación baja se refleja en la colaboración y trabajo en equipo entre todas las personas que conforman el área.

De las variables estudiadas la que obtuvo la puntuación más baja fue Medio Ambiente Físico que hace referencia a las condiciones físicas que rodean el trabajo iluminación, ventilación, estímulos visuales, y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo y que en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servicios. En esta variable el ítem con la puntuación más baja se identifican con que los funcionarios no están de acuerdo con que su lugar de trabajo cuenta con condiciones de ambiente físico adecuadas como son temperatura, iluminación y nivel de ruidos.

7.1.10. Orientación Organizacional

Se evidencia una puntuación de 84,44% en un nivel Alto de favorabilidad, lo que corresponde a la percepción que tienen los funcionarios de la Gobernación de Caldas acerca de la claridad en cuanto a la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de la entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

En las diferentes variables analizadas, (orientación corporativa y control, comunicación organizacional, dentro de los medios de comunicación interna de la gobernación de caldas, señale para cada uno su efectividad para transmitir la información, políticas y normas, características de los líderes y nivel de confianza, cumplimiento de planes programas y proyectos, metas y objetivos institucionales, orientación al trabajo en equipo, solución de conflictos y toma de decisiones, mejora y cambio, orientación al cliente y principios y valores) todas se encuentran en un nivel de favorabilidad ALTO lo cual es muy positivo para la entidad, por el buen desempeño de las labores de todo el personal y por supuesto resaltando las actividades que se han llevado

a cabo por parte de la oficina de Gestión Organizacional y desarrollo humano que siempre han trabajado, para que estos espacios sean amenos y puedan garantizar el fortalecimiento del clima y cultura organizacional, según las evidencias arrojadas por el estudio.

Igualmente, a pesar de que en términos generales la entidad se encuentra en un alto nivel de favorabilidad, es importante resaltar que dos de las variables en estudio como lo son Políticas y Normas la cual obtuvo un puntaje de 80,48% y principios y valores con un puntaje de 81,12%; se destacan por su alto porcentaje de calificación que de este modo, en la tabla de nivel de favorabilidad si bien son fortaleza para la entidad deben continuar potencializándose con los diferentes programas de bienestar, capacitación y desarrollo de competencias, con el fin de lograr mayor consistencia y recurrencia en el desarrollo de las actividades, contando con la colaboración y participación de los funcionarios.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del presente estudio de clima y cultura organizacional, la Gobernación de Caldas se ubica en un nivel de favorabilidad Alto; con base a las variables que se crearon con la intención de indagar aspectos culturales que desarrollan y emplean en su vida cotidiana para el buen desempeño de sus labores. De este modo, es importante resaltar y enfatizar que las actividades que se llevan a cabo dentro de la institución son de gran importancia porque ayudan a mantener y conservar un buen ambiente laboral lo cual aporta para que cada uno de los funcionarios ponga su granito de arena para contribuir en el mejoramiento y sostenimiento de su trabajo.

De este mismo modo, como todas las variables estudiadas en el presente estudio y como se ha mencionado anteriormente, se hallan en un alto nivel de favorabilidad, se considera pertinente continuar con las diferentes actividades de intervención que se han llevado a cabo y que ha facilitado conservar el buen ambiente laboral, de los cuales han permitido la participación de los empleados amenizando espacios de socialización, encuentros, reunión y trabajo en equipo entre los empleados; proporcionando el óptimo desarrollo de relaciones interpersonales entre los diferentes niveles jerárquicos y así evitar un declive de la entidad en relación a calidad laboral y los servicios que esta presta.

Igualmente se recomienda continuar con la promoción de los valores éticos de la entidad, a través del Código de la Integridad buscando la interiorización de estos entre los funcionarios, continuar con las perspectivas de los mismos y buscando que todo el personal participe en su difusión de manera creativa por las dependencias con las que cuenta la Gobernación de Caldas.

Se considera pertinente, potencializar la presencia y compromiso de los agentes de cambio y gestores de comunicación con los cuenta la entidad, para poder llevar a cabo las actividades, que éstos sirvan de canal para transmitir la información y así motivar al personal a participar. De igual forma buscar la manera de incentivar estos grupos de personas para que se sientan más motivados y valorados por la entidad y así conservar su presencia.

Finalmente, Sería de mucha pertinencia que las ferias de reintucción fueran llevadas a cabo por todas las dependencias, para así dar a conocer a los funcionarios de la entidad e incluso a contratista y pasantes que funciones realiza cada secretaria y tener mayor claridad a dónde acudir según la necesidad requerid

7.2. PERFIL DEMOGRAFICO

La Gobernación de Caldas cuenta en la actualidad con 384 funcionarios. La presente caracterización se realizó con una muestra de 367 funcionarios que equivalen a un 95.6% del total de la planta de personal administrativo de la Gobernación de Caldas.

Tabla 1. planta de personal administrativo de la Gobernación de Caldas

| | Nº DE FUNCIONARIOS | PORCENTAJE |
|-------------------------------|--------------------|------------|
| Población | 384 | 100% |
| Muestra | 367 | 95.6% |
| Falta por caracterizar | 17 | 4.4% |

Fuente: Elaborado por Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

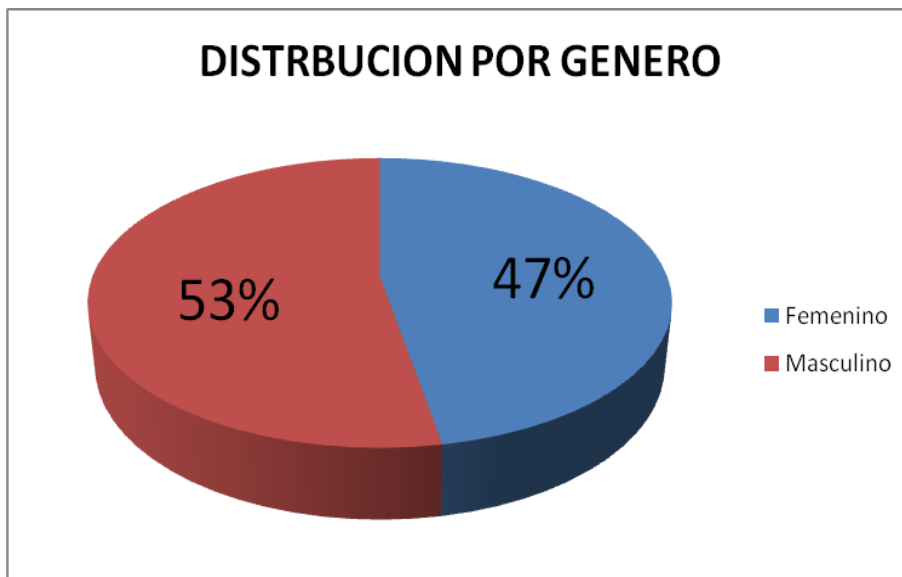
En la Gobernación de Caldas la planta de personal administrativa se encuentra distribuida de manera 47% por mujeres y el 53% por hombres.

Tabla 2. Distribución planta de personal administrativa



| GENERO | MUESTRA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|----------------|
| Femenino | 173 | 47% |
| Masculino | 194 | 53% |
| Total general | 367 | 100,00% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.



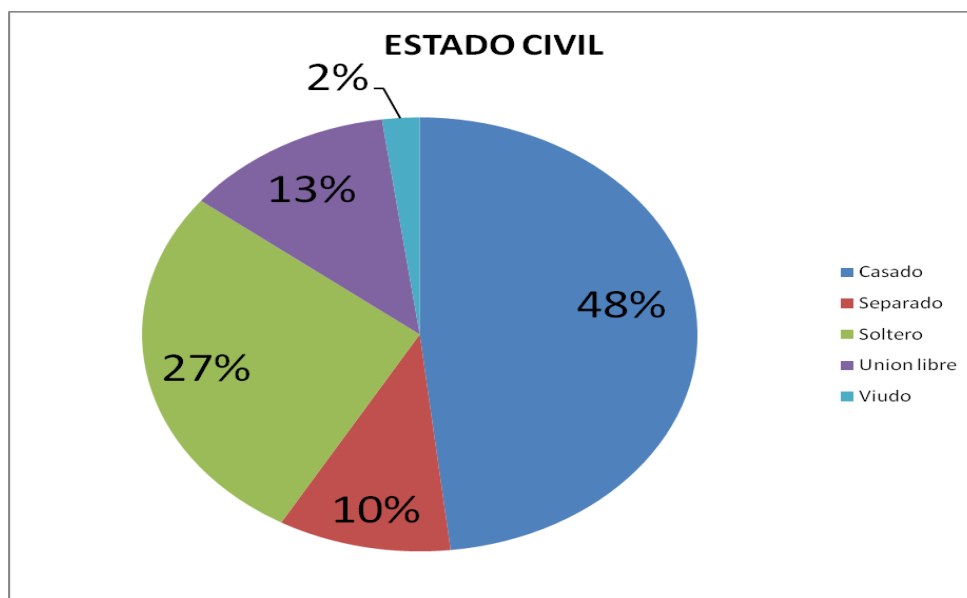
Grafica 1. Distribución por Género planta de personal administrativa. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

En cuanto al estado civil de los funcionarios de la Gobernación de Caldas, la mayoría son casados con un 48%, el 12% unión libre y el 27% son solteros.

Tabla 3. Estado civil de los funcionarios de la Gobernación de Caldas

| ESTADO CIVIL | MUESTRA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|-------------|
| Casado | 177 | 48% |
| Separado | 37 | 10% |
| Soltero | 100 | 27% |
| Unión libre | 45 | 12% |
| Viudo | 8 | 2% |
| Total general | 367 | 100% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018



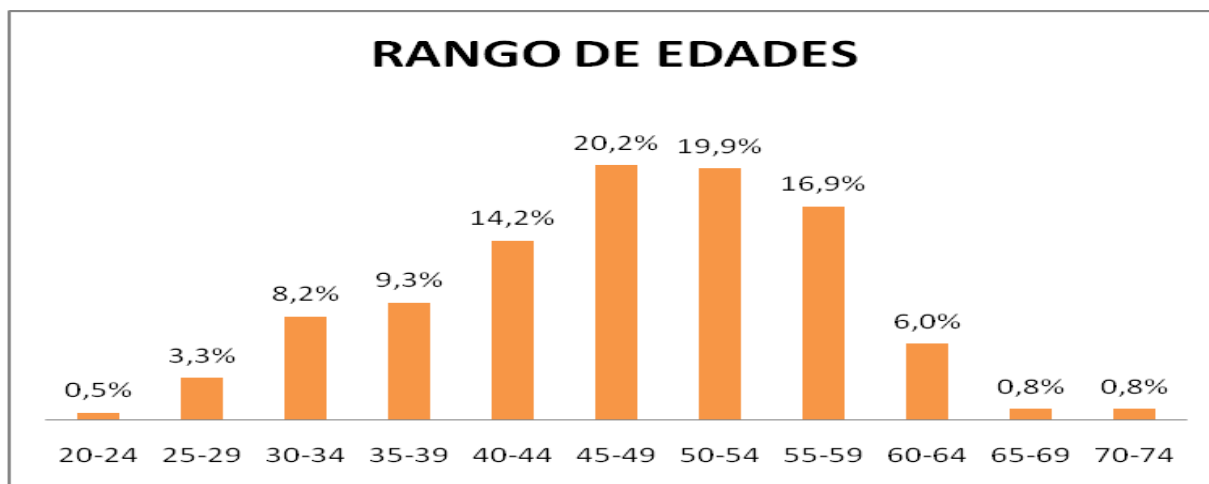
Grafica 2. Estado civil de los funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

Tabla 4. Distribución de diagnóstico por edades

| RANGO DE EDAD | MUESTRA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|-------------|
| 20-24 | 2 | 0,5% |
| 25-29 | 12 | 3.3% |
| 30-34 | 30 | 8.2% |
| 35-39 | 34 | 9.3% |
| 40-44 | 52 | 14.2% |
| 45-49 | 74 | 20.2% |
| 50-54 | 73 | 19.9% |
| 55-59 | 62 | 16.9% |
| 60-64 | 22 | 6% |
| 65-69 | 3 | 0.8% |
| 70-74 | 3 | 0,8% |
| Total general | 367 | 100% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018

El porcentaje más alto de las edades de los funcionarios de la Gobernación de Caldas corresponde a un 78% del total de la población con edades desde los 40 a 69 años y un 21% de las edades entre los 20 a 39 años, y un 1% edades entre los 70 y 74 años.

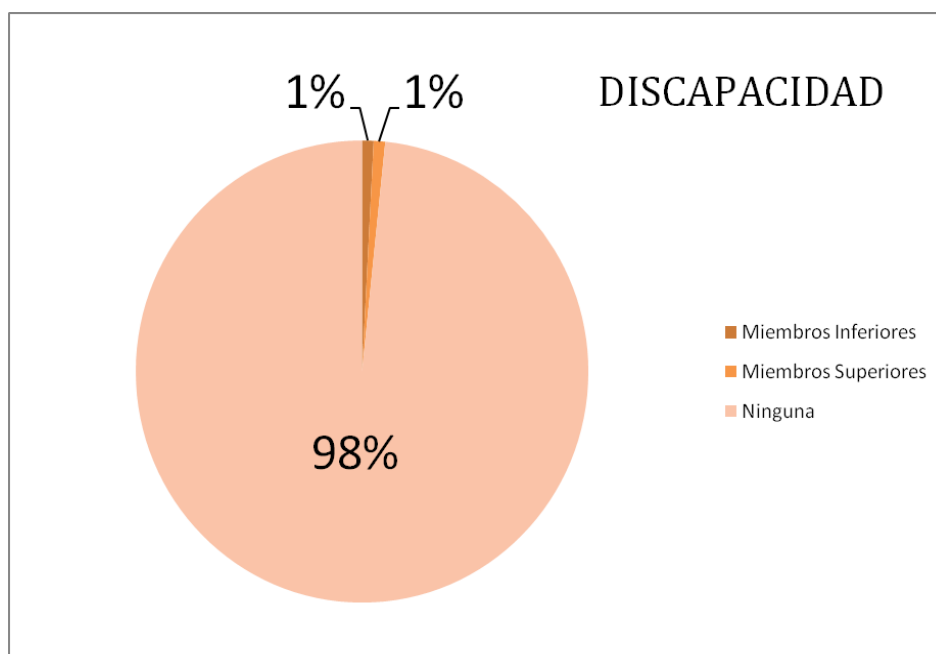


Grafica 3. Rango de edades de los funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

Tabla 5. Clasificación en Discapacidad

| DISCAPACIDAD | MUESTRA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|-------------|
| Miembros Inferiores | 3 | 1% |
| Miembros Superiores | 3 | 1% |
| Ninguna | 361 | 98% |
| Total general | 367 | 100% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

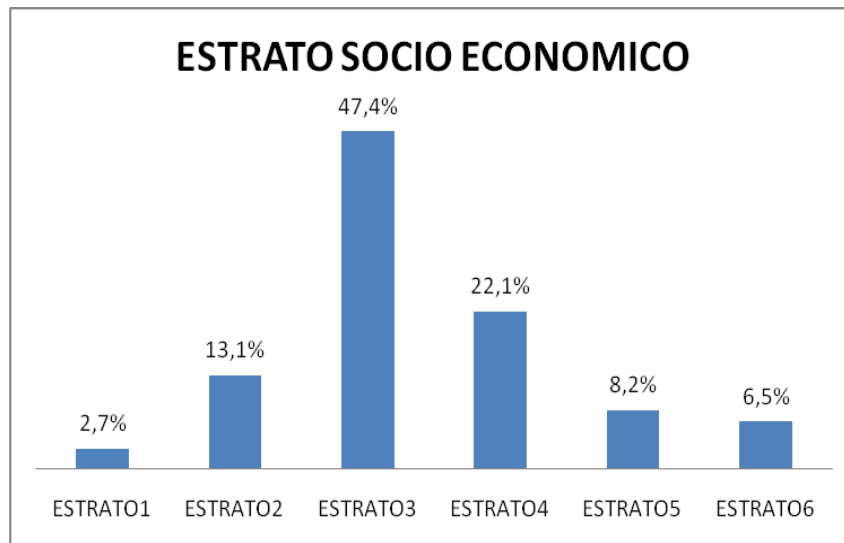


Grafica 4. Clasificación de personas con Discapacidad de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

Tabla 6. Estrato socioeconómico

| ESTRATO | MUESTRA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|-------------|
| Estrato 1 | 10 | 2.7% |
| Estrato 2 | 48 | 13.1% |
| Estrato 3 | 174 | 47.4% |
| Estrato 4 | 81 | 22.1% |
| Estrato 5 | 30 | 8.2% |
| Estrato 6 | 24 | 6.5% |
| Total general | 367 | 100% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.



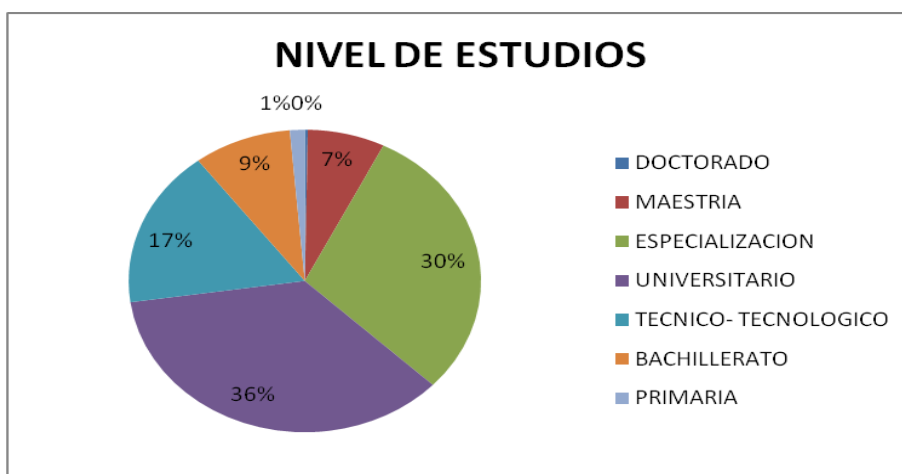
Grafica 5. Estrato socioeconómico personal de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

El 48% de los funcionarios se ubican en el estrato 3 (Medio) siendo esta el casi la mitad de la población de la Gobernación de Caldas, el 15.8% están en estrato bajo y el 36% en estrato medio alto.

Tabla 7. Nivel de Estudios

| NIVEL DE ESTUDIOS | MUESTRA | PORCENTAJE |
|-----------------------------|------------|-------------|
| Doctorado | 1 | 0.27% |
| Maestría | 26 | 7.08% |
| Especialización | 108 | 29.7% |
| Universitario | 129 | 35.69% |
| Técnico- tecnológico | 62 | 16.89% |
| Bachillerato | 33 | 8.99% |
| Primaria | 5 | 1.36% |
| TOTAL GENERAL | 367 | 100% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018



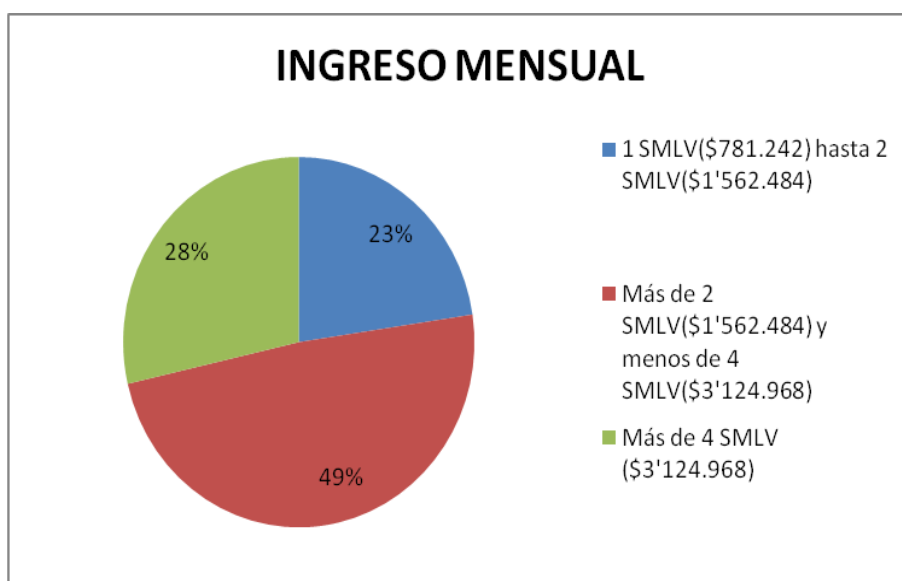
Grafica 6. Nivel de Estudios personal de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

El nivel de escolaridad de los funcionarios de la Gobernación de Caldas en su mayoría es profesional, con un 72%, de estos el 29% poseen especialización y el 7% cuentan con una maestría, del 30% restante de la planta de personal el 17% tienen una tecnología y el 3% son bachilleres y el 1% con básica primaria.

Tabla 8. Ingreso mensual

| INGRESO MENSUAL | MUESTRA | PORCENTAJE |
|---|------------|-------------|
| 1 SMLV(\$781.242) hasta 2 SMLV(\$1'562.484) | 83 | 23% |
| Más de 2 SMLV(\$1'562.484) y menos de 4 SMLV(\$3'124.968) | 179 | 49% |
| Más de 4 SMLV (\$3'124.968) | 105 | 29% |
| TOTAL GENERAL | 367 | 100% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018



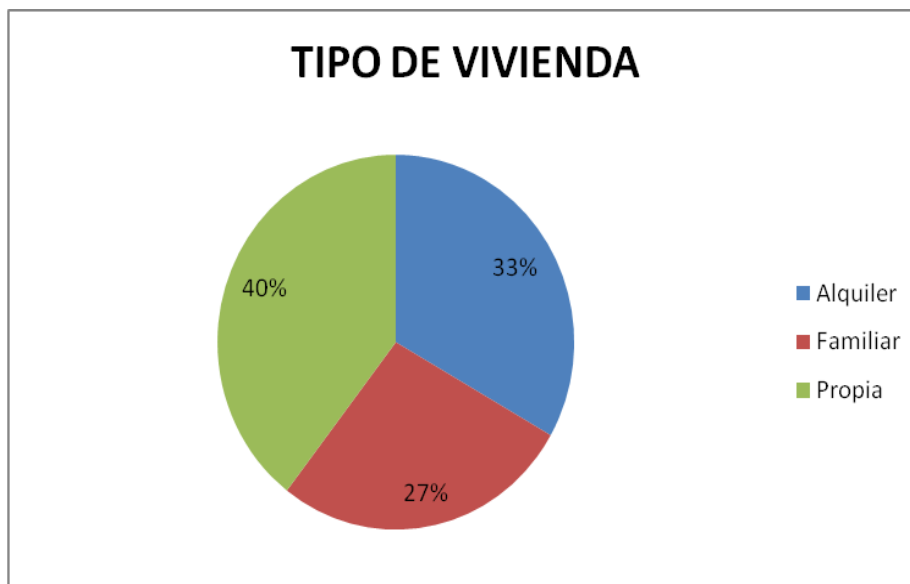
Grafica 7. Ingreso mensual personal de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

En cuanto a los ingresos mensuales el 49% de los funcionarios perciben ingresos superiores a los dos salarios mínimos legales vigentes (\$1'562.484), esto quiere decir que el nivel de vida de los funcionarios de la Gobernación de Caldas es buena, el 28% ganan más de 4 SMLV, y el 23% están percibiendo entre 1 y 2 SMLV.

Tabla 9. Tipo de Vivienda

| TIPO DE VIVIENDA | MUESTRA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|-------------|
| Alquiler | 119 | 36% |
| Familiar | 83 | 25% |
| Propia | 133 | 40% |
| TOTAL GENERAL | 367 | 100% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.



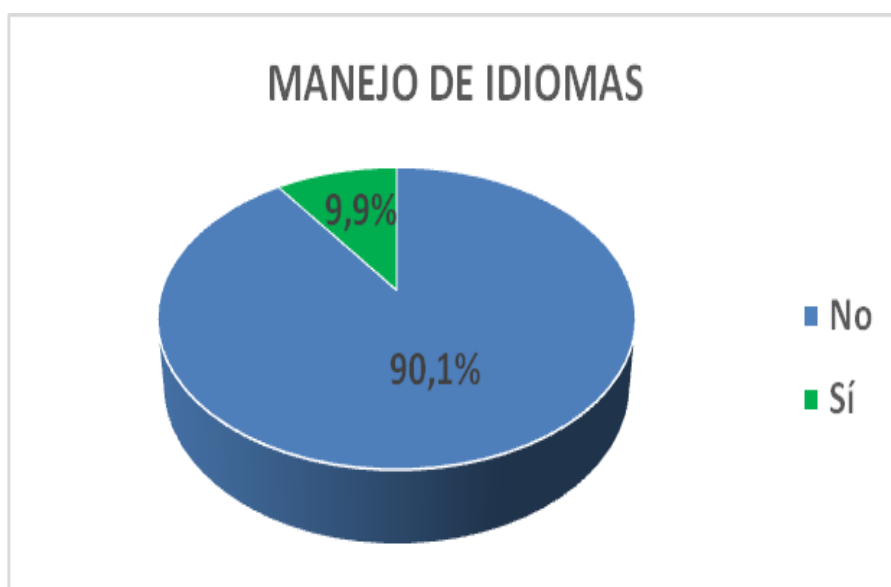
Grafica 8. Tipo de Vivienda personal de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

El 40% de los funcionarios poseen vivienda propia, el 27% viven en vivienda familiar, pero el 33% de los funcionarios de la Gobernación pagan arriendo.

Tabla 10. Manejo de otros Idiomas

| Manejo de idiomas | PORCENTAJE |
|----------------------|---------------|
| No | 90,1% |
| Sí | 9,9% |
| Total general | 100,0% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.



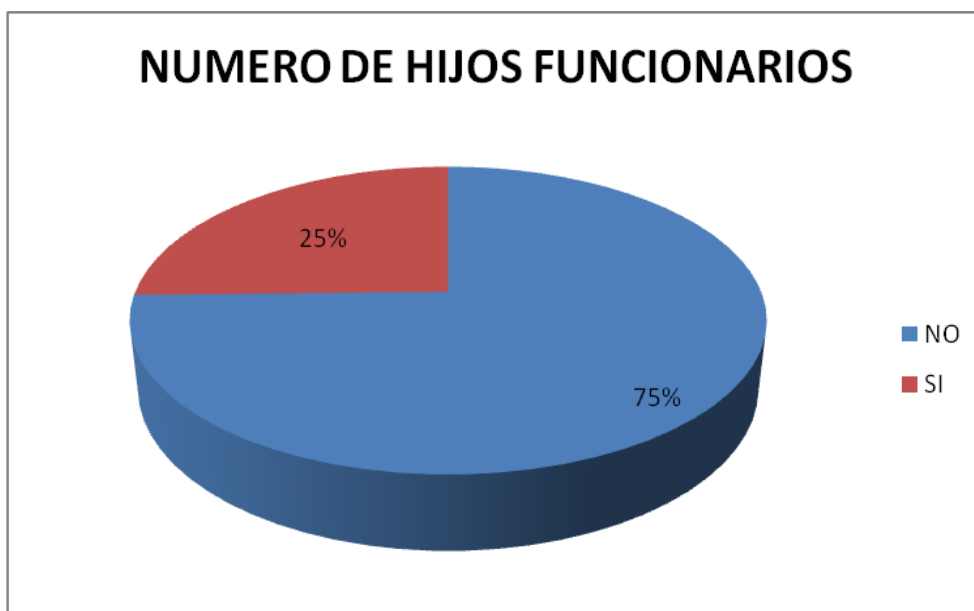
Grafica 9. Manejo de otros Idiomas de los funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

Solo el 9,9% de los funcionarios de la Gobernación manejan otro idioma diferente al español, el idioma que más se destaca es el inglés.

Tabla 11. Núcleo Familiar

| TIENEN HIJOS | MUESTRA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|-------------|
| NO | 93 | 25% |
| SI | 274 | 75% |
| TOTAL GENERAL | 367 | 100% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.



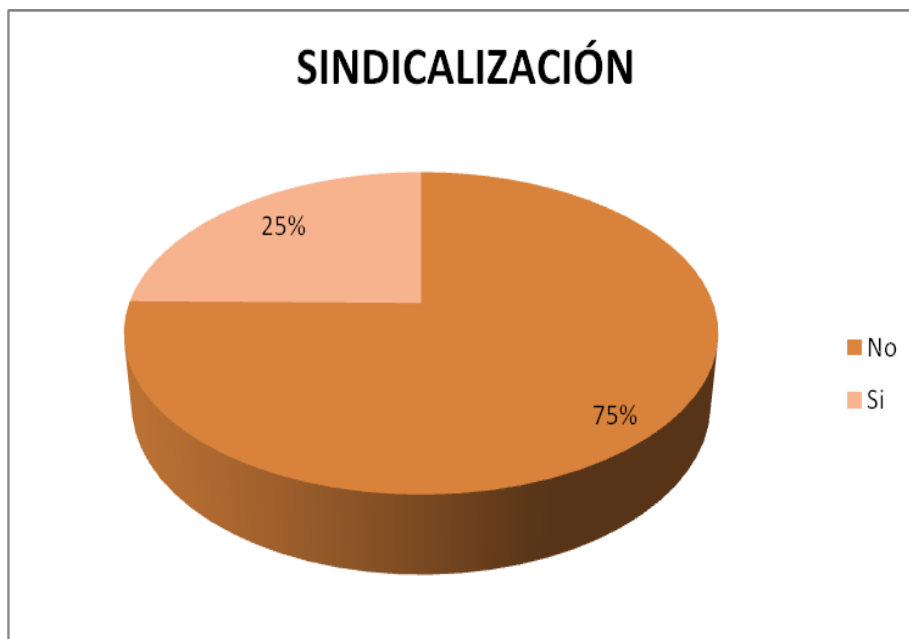
Grafica 10. Número de Hijos de los funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

De acuerdo a la encuesta el 75% de los funcionarios tienen 1 o más hijos, solo el 25% no cuentan con hijos.

Tabla 12. Funcionarios que hacen parte del Sindicato -SUNET CALDAS

| SINDICALIZACION | MUESTRA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|-------------|
| No | 276 | 75% |
| Si | 91 | 25% |
| TOTAL GENERAL | 367 | 100% |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.



Grafica 11. Sindicalización funcionarios de la Gobernación de Caldas. Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

8. ESTRATEGIAS DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos planteado para la vigencia 2018 -2019, estará encaminado a desarrollar actividades que proporcionen un clima y cultura organizacional optimas, proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza la Gobernación de Caldas.

El Plan se enmarca dentro de dos áreas:

8.1. Área de Protección y servicios Sociales

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la Administración velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad

8.2. Programa de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional

9. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR

A continuación se describen las actividades que forman parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018- 2019 para la Gobernación de Caldas clasificadas en las dos áreas enmarcadas:



Fuente: Función Pública – Dirección de Empleo Público 2016

9.1. Protección y Servicios Sociales

Actividades:

1. Desarrollar al interior de la Gobernación actividades lúdicas y culturales en convenio con otras instituciones.

2. La administración celebra las fechas especiales: Celebración de cumpleaños, Día de la mujer, Día del hombre, Día de la madre y el padre, Día del niño, Amor y amistad, Día del adulto mayor, Integración navideña, Celebración fin de año, Día del auxiliar administrativo, Día del servidor público, Día de disfraces para los niños, Celebraciones eucarísticas, Novenas navideñas, Ferias micro empresarial y Vacaciones recreativas

Deportivas:

Convenio con gimnasio, realización de los Juegos Internos de la Gobernación, Rumbo terapias.

Capacitación Informal en Artes

Realización de convenios con el Sena para el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios y familia.

Igualmente a través del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizan actividades de salud física, mental y social para todos los funcionarios con el fin de mitigar riesgos en accidentes y enfermedades laborales.

Las actividades que se desarrollaran en este tema están enmarcadas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que se definen acciones para un “Entorno Laboral Saludable”.

9.2. Promoción de Programas de vivienda

Se seguirá informando a todos los funcionarios de la Administración Departamental acerca de los programas de vivienda con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.

Se realizará Ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidios ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, CONFA, Fondos de Cesantías y otras entidades bancarias.

9.3. Educación no Formal o de educación Superior

De acuerdo a los rubros establecidos se le ha dado continuidad a los programas de educación no formal.

9.3. Calidad de Vida Laboral

- Se realiza la medición del clima y la cultura organizacional cada dos años, se elabora y se socializa los resultados obtenidos en esta medición y se diseña un plan de intervención, en el cual se desarrollan actividades para el fortalecimiento de las variables contempladas en estos estudios como: fortalecimiento del trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva, adaptación al cambio, entre otras.
- Junto con la medición de cultura organizacional se evalúa la variable de adaptación al cambio organizacional, se implementará el programa de desvinculación asistida y el de readaptación laboral.
- Preparación de los Pre pensionados para el retiro del servicio: Se realizan actividades que conlleven a la preparación y cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este a los funcionarios que estén próximos a pensionarse.

9.4. Otros programas

Programa de Pensionados y Jubilados de la Gobernación de Caldas, es una dependencia de apoyo al pensionado cuya finalidad es la de adelantar programas de educación gerontológica, de recreación, adecuada utilización del tiempo libre, para el bienestar y el mejoramiento de sus condiciones de vida. Este instrumento es un mecanismo institucional para los servidores públicos del Departamento que se encuentran en trance de acceder a la jubilación o a la pensión por vejez y a los que ya han adquirido ese derecho.

Actividades:

- Espacios de recreación que mejoren la el bienestar físico que lleve a un bienestar integral y estimulen el envejecimiento activo.
- Talleres de hábitos de vida saludables que aporten a la interiorización del autocuidado que permita alcanzar un envejecimiento activo y satisfactorio
- Espacios recreativos que estimulen el encuentro social y desarrollo personal reconociéndose como personas más activas y sociales.
- Disfrute pleno del tiempo libre a través de Cursos de formación musical, celebraciones que propenden por la integración.

10. PLAN DE INCENTIVOS

El párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar Social e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

El Título 10 del Decreto 1083 del 2015, establece el Sistema de Estímulos, señalando en el artículo 2.2.10.1, que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

De conformidad a lo señalado en el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos institucionales y señalara en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, *el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral (...)*

Artículo 2.2.10.11. *Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (...), y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.*

El artículo 33° del decreto 1567 de 1998 “determina que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, y otros que establezca el Gobierno Nacional.

De conformidad con la normatividad vigente, a los empleados temporales y contratistas, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción institucional.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo la cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor.

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

En el siguiente cuadro se muestran las categorías y los incentivos, sujetos a revisión y adecuación anual, según los recursos disponibles:

Tabla 13. Categorías y los incentivos

| CATEGORIA | INCENTIVO |
|--|--|
| Mejor Funcionario de la Entidad del nivel asistencial, técnico y profesional tanto para los de carrera administrativa, libre nombramiento y provisionales. | Reconocimiento en acto público de fin de año y Entrega de premio en especie. |
| Reconocimiento a los funcionarios que cumplen quinquenios de labores en la entidad. | Reconocimiento en celebración especial, entrega de escudo, y día de permiso hábil. |
| Reconocimiento a los funcionarios en su día de cumpleaños | Celebración especial y día de permiso hábil en el mes de su cumpleaños. |
| Mejor funcionario por secretaria | Reconocimiento público e incentivo |

Nota: Elaborado por: Jefatura de Talento Humano Gobernación de Caldas octubre de 2018.

Otorgamiento de incentivos:

- Elección del mejor empleado de carrera administrativa, libre nombramiento y de provisionalidad por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño y criterios de desempate.
- Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos de consumo. Adicionalmente a su hoja de vida se le anexará la resolución de reconocimiento como mejor funcionario.

10.1. Medición del Plan

- Encuesta de percepción del funcionario sobre los programas de bienestar
- Evidencias fotográficas, control de asistencia a los eventos programados.

10.2. Evaluación

La evaluación la realizará la jefatura de Gestión del Talento Humano y la Comisión de Personal de la Gobernación de Caldas.

10.3. Seguimiento al Plan

El seguimiento lo realizará la Secretaría General y la Jefatura de Gestión del Talento Humano a través de los informes parciales sobre la ejecución de los programas.

10.4. Adopción del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación de Caldas de acuerdo a las directrices de la Secretaría General y revisión de la Comisión de Personal (Sesión de 20 de octubre de 2018).