

ALCALDÍA DE CALDAS DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS TALENTO HUMANO Enero 2022

Contenido

1. Introducción	3
2. Marco Legal	4
3. Antecedentes	5
4. Definiciones:	5
4.1 Bienestar e Incentivos	5
4.3 Calidad de Vida Laboral	6
4.4 Cultura Organizacional:	7
4.5 Incentivos:	7
5. Objetivo General:	7
5.1. Objetivos Específicos	8
6. Alcance	8
7. Esquema del Plan	9
7.1 Encuesta de expectativas realizada a los servidores 2021:	9
7.2 Matriz de Intervención y Plan de Acción FR Psicosocial Alcaldía de Caldas.	22
8. Desarrollo del Plan	24
8.1 Equilibrio Social:	24
8.2 Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar	25
8.3 Calidad de Vida Laboral	27
8.4 Salud Mental	28
8.5 Convivencia Social	28
8.6 Alianzas Interinstitucionales:	28
8.7 Transformación Digital:	29
9. Plan de Acción:	29
10. Seguimiento del Plan	30

1. Introducción

En un entorno de constante cambio surgen nuevos retos y desafíos para la gestión pública, siendo el talento humano el activo más importante para fomentar y garantizar la transformación de las entidades públicas hacia la mejora en su gestión y relación con los ciudadanos.

En este contexto y siguiendo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, se hace necesario implementar el programa de bienestar para los empleados al servicio de la Alcaldía de Caldas, buscando elevar su calidad de vida durante todo su ciclo de permanencia en la entidad, desde el ingreso, desarrollo y retiro, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus funciones y un mejor servicio al ciudadano.

El Plan de Bienestar de la entidad debe favorecer los estilos de vida y entornos laborales saludables, alineándose con el programa de Seguridad y Salud en el trabajo, para conjuntamente establecer espacios y actividades que contribuyan a la salud física y mental del servidor de la entidad.

En el presente Plan de Bienestar se incluirá la integración de la familia del servidor, realizando actividades donde se perciba que también hacen parte del entorno institucional.

El Plan de Incentivos busca brindar a los servidores un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, favoreciendo así el clima laboral positivo, además debe estimular la innovación y mejoramiento en la funcionalidad de la entidad. Se pretende también reconocer la antigüedad, exaltar los méritos y la integridad en el servicio de sus empleados, de manera individual o grupal.

2. Marco Legal

- ✓ Ley 909 de 2004, en su parágrafo del Artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, 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 e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- ✓ Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- ✓ Decreto 4661 de 2005 modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005
- ✓ Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33.
- ✓ Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✓ Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

El Plan de Desarrollo vigente **CALDAS TERRITORIO TRANSFORMADOR** en su componente **FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL** en su línea estratégica cuatro denominada **Gobernanza para la Transformación de la Esperanza en Confianza Ciudadana** y su programa **Gestión de la Seguridad, Salud en el trabajo y bienestar laboral**, con los siguientes indicadores de producto.

- Personas atendidas en los programas de bienestar laboral
- Implementación del teletrabajo para los servidores públicos

3. Antecedentes

Se tiene como referencia el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, instrumento que permite a las entidades desarrollar estrategias de bienestar para así complementar el Sistema de Estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015.

4. Definiciones:

4.1 Bienestar e Incentivos: El primero comprende dos grandes áreas, que son la de Calidad de Vida Laboral y la Protección y Servicios Sociales. El segundo programa está dirigido a otorgar los Estímulos e Incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

4.2 Protección y Servicios Sociales: El cual se desarrolla a través de las siguientes actividades:

- ✓ Deportivos, recreativos.

- ✓ Artísticos y culturales.
- ✓ Promoción y prevención de la salud.
- ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- ✓ Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

4.3 Calidad de Vida Laboral: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es necesario intervenir en los siguientes campos:

- ✓ Medición del clima laboral.
- ✓ Preparación del pre pensionado para el retiro del servicio.
- ✓ Orientación organizacional.
- ✓ Comunicación e integración.
- ✓ Medio ambiente físico
- ✓ Programa de incentivos.

4.4 Cultura Organizacional: Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

4.5 Incentivos

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

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

5. Objetivo General:

Diseñar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía de Caldas, a través de la motivación y satisfacción, fortaleciendo espacios de esparcimiento laboral y familiar.

5.1. Objetivos Específicos

- Generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de planes y/o programas que fomenten su desarrollo integral.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación, contribuyendo al cumplimiento efectivo de la misión de la entidad.
- Definir políticas claras y prolongables de incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.
- Fomentar el Código de Integridad en pro de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa.
- Contribuir en la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios.
- Generar compromiso institucional y sentido de pertenencia.

6. Alcance

En el Plan de Bienestar e Incentivos tendrán derecho a beneficiarse los servidores de Elección Popular, Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, de los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial y su grupo familiar, los empleados provisionales y los contratistas que podrán beneficiarse de las actividades que sean gestionadas con aliados.

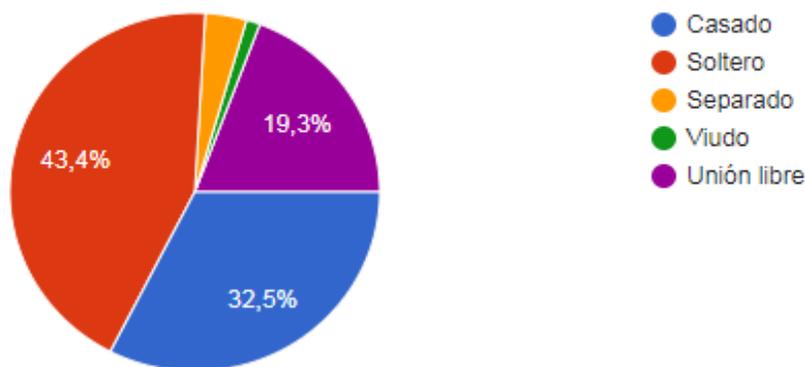
7. Esquema del Plan

El programa nacional de bienestar “**Servidores Saludables, entidades sostenibles**” 2020-2022 es el marco de referencia para la Planeación del bienestar, además se tendrá en cuenta la evaluación del riesgo psicosocial, el puntaje de la Ruta de la Felicidad de la matriz GETH y los resultados de la encuesta de expectativas realizada a los servidores.

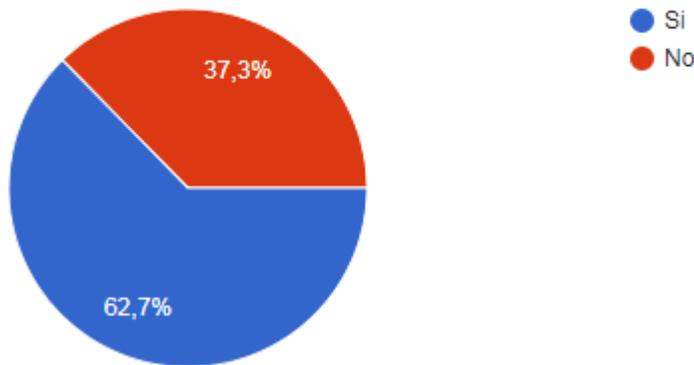
7.1 Encuesta de expectativas realizada a los servidores 2021

- **Caracterización**

Estado civil de los servidores públicos del municipio de Caldas 43,4% - 36 personas solteras, 32,5% - 27 personas casadas, 19,3% - 16 personas que conviven en unión libre, 3,6% - 3 personas separadas y 1,2% - 1 persona viuda.

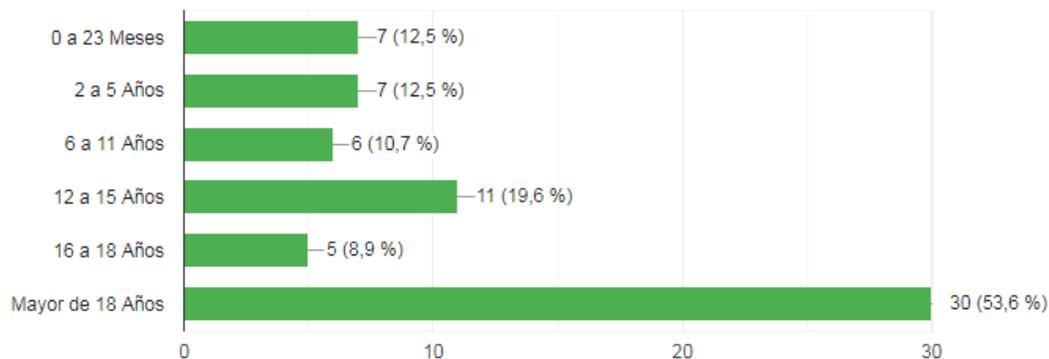


De los servidores de planta el 62,7% que corresponde a 52 personas, sí tiene hijos y el 37,3% que corresponde a 31 personas no tienen hijos.



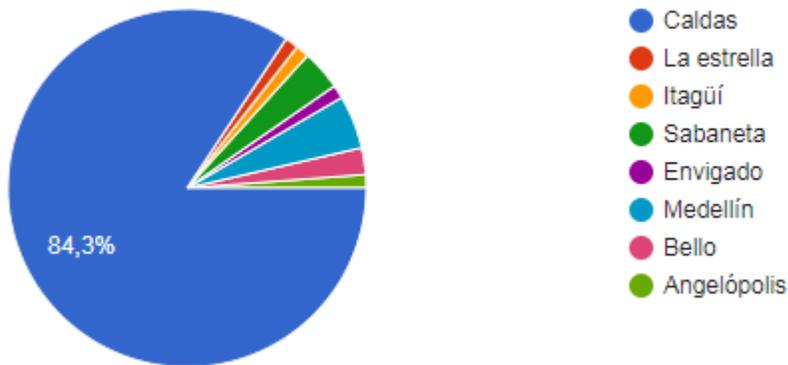
La encuesta muestra que los hijos de los servidores están en los siguientes rangos de edad

El 53,6% que corresponde a 30 personas tiene hijos mayores de 18 años, el 19,6% - 11 personas tiene hijos entre los 12 y 15 años y entre las edades de 0 meses a 5 años suman un porcentaje de 25% - 14 personas, entre las edades de 6 a 11 años hay un 10,7% - 6 personas y el 8,9% corresponde a hijos entre los 16 a 18 años.



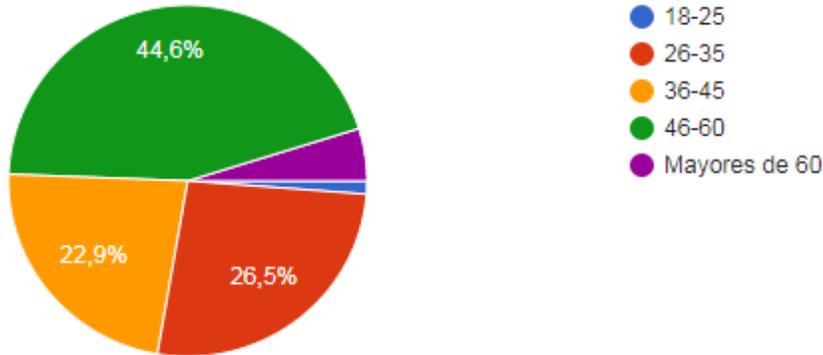
Municipio de residencia

El 84,3% (70 personas) de los servidores de planta viven en el municipio de Caldas, el 14,5% (12 personas) viven en otros municipios del Área Metropolitana y el 1,2% - 1 persona en el municipio de Angelópolis.



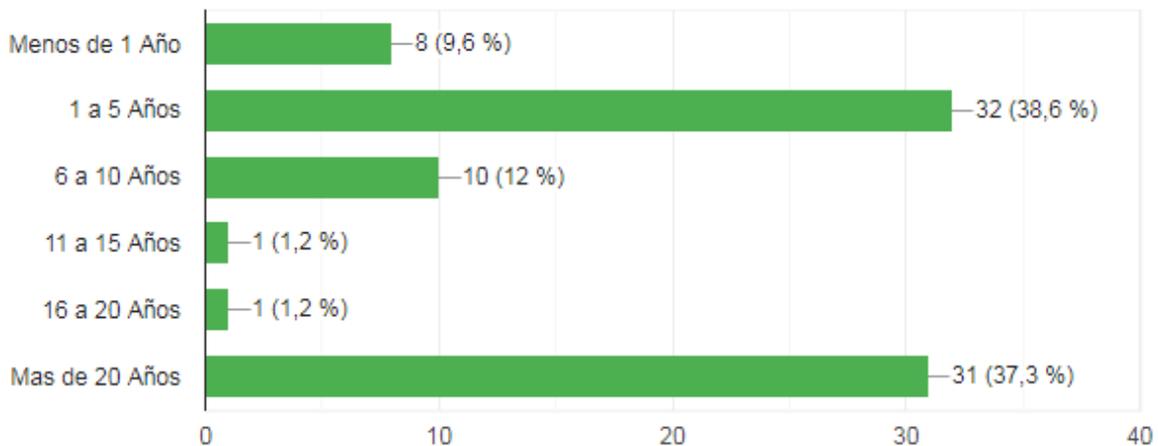
Rango de edades de los servidores

Mayor porcentaje de servidores de planta están entre los 46-60 años, el 26,5% está entre los 26 y 35 años, el 22,9% está entre los 36 - 45 años, el 4,8 es mayor de 60 años y el 1,2% está entre los 18 y 25 años.



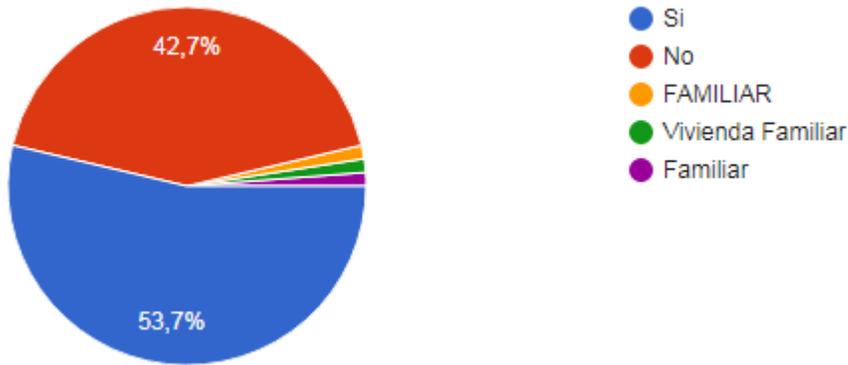
Antigüedad como funcionario del municipio de Caldas

El mayor porcentaje de servidores corresponde a las personas que llevan entre 1 a 5 años en la Alcaldía de Caldas con un 38,6% y otro porcentaje significativo son los servidores que llevan en la entidad más de 20 años que corresponde al 37,3%.



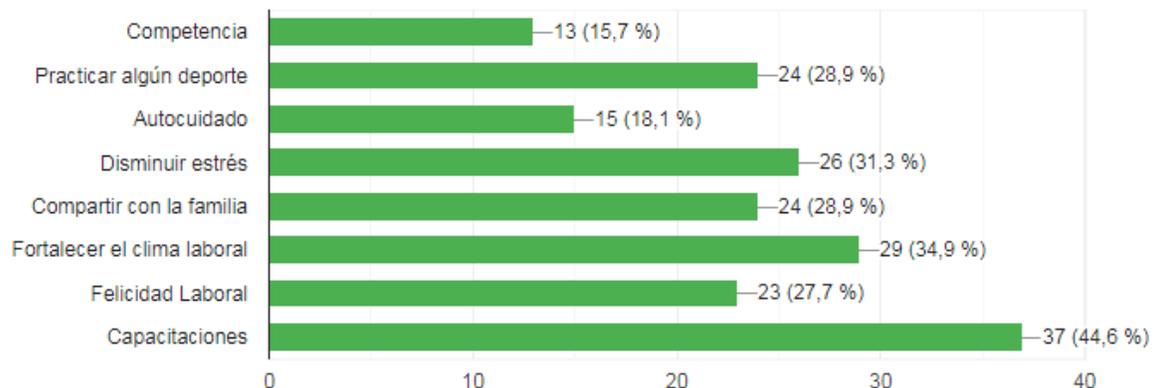
Vivienda Propia

El 53,7% de los servidores de planta tienen vivienda propia que corresponde a 44 personas de las cuales 14 están pagando crédito hipotecario y el 42,7% que corresponde a 35 personas, no tienen vivienda propia.

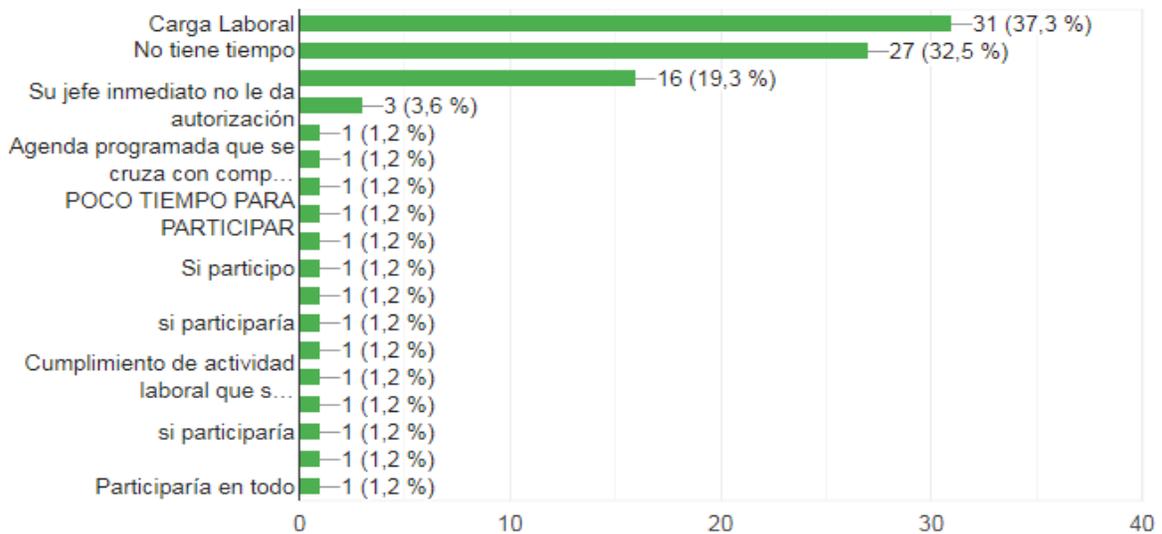


Motivos para participar en actividades de bienestar laboral

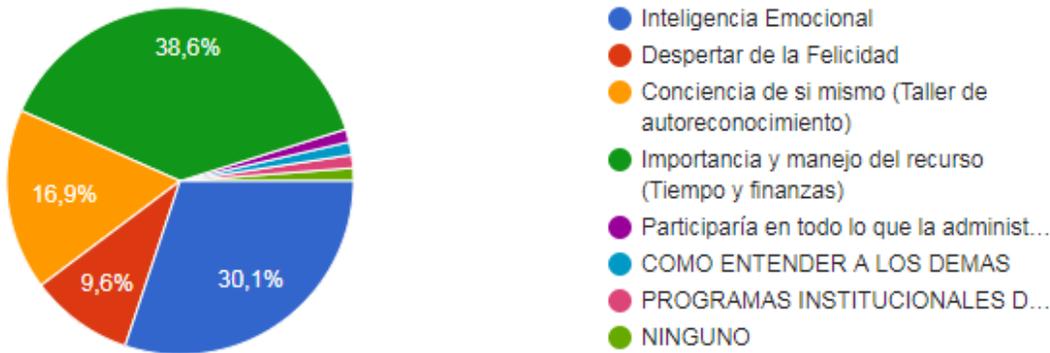
En este ITEM todas las opciones tuvieron interés por parte de los servidores, pero predomina las capacitaciones, luego fortalecer el clima laboral, compartir con la familia, practicar algún deporte y disminuir el estrés, son los ITEMS en los que más personas mostraron su interés.



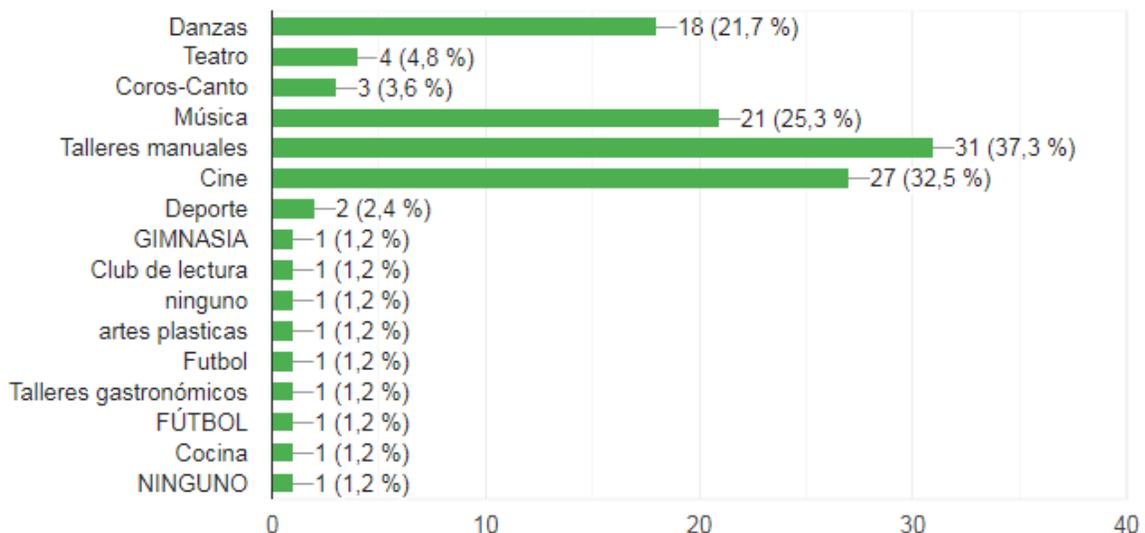
Los motivos más relevantes por los que los servidores no participan en las actividades de bienestar, un 37,3% que corresponde a 31 personas manifiestan que es por carga laboral, el 32,5% que corresponde a 27 personas por que no tienen tiempo de participar y el 19,3% son 16 personas que expresan que las actividades no son de su gusto.



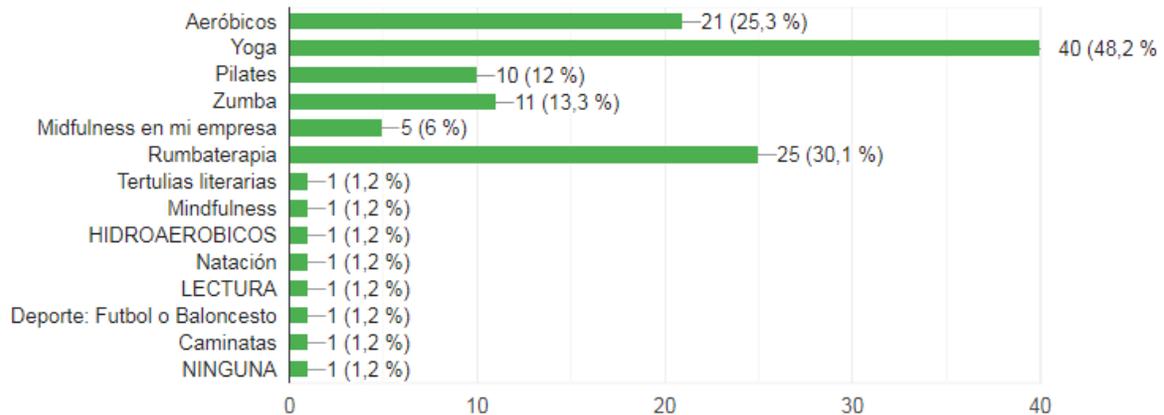
En los temas propuestos de fortalecimiento personal, el 38,6% de las personas les gustaría capacitaciones de importancia y manejo del recurso (Tiempo y finanzas), un 30,1% que le gustaría sobre el tema inteligencia emocional y con un 16,9% sobre el tema de conciencia de sí mismo.



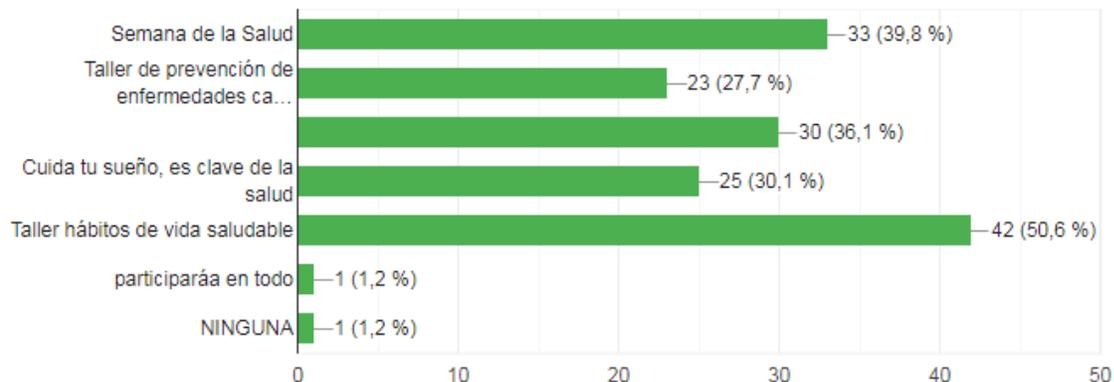
En el ITEM de actividades culturales de forma presencial o virtual, los siguientes temas fueron de mayor interés, con un 37,3% que corresponde a 31 personas les gustaría que se realizaran talleres manuales, un 32,5% que corresponde a 27 personas les gustaría cine y otras dos opciones con porcentaje alto fueron la música y danzas, en este ITEM algunas personas recomiendan algunas opciones adicionales a las brindadas.



En actividades de autocuidado presenciales o virtuales las actividades con mayor porcentaje son Yoga con el 48,2%, rumba-terapia con el 30,1% y aeróbicos con el 25,3%, algunas personas proponen actividades adicionales a las expuestas en la encuesta.

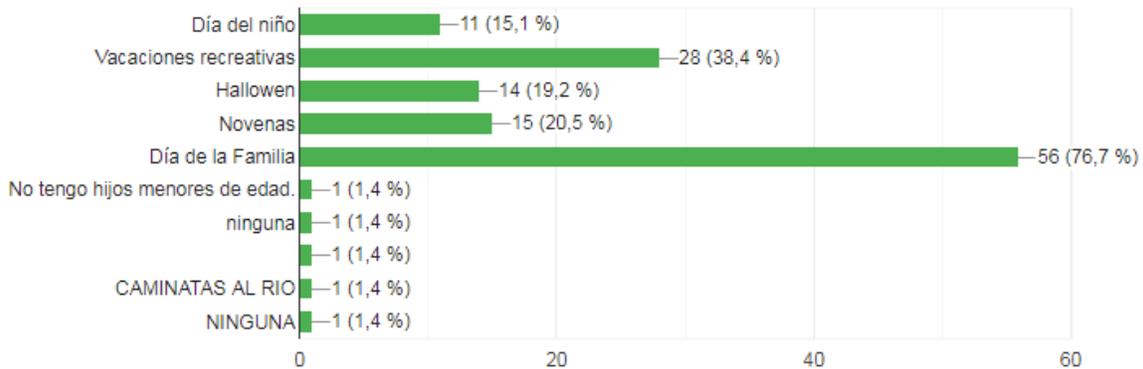


En las jornadas de promoción y prevención de salud, el taller de hábitos de vida saludable tuvo gran interés con un 50,6% que corresponde a 42 personas, después con un 39,8% que corresponde a 33 personas participarían en la Semana de la Salud y un 36,1% que corresponde a 30 personas les gustaría jornadas de apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo.

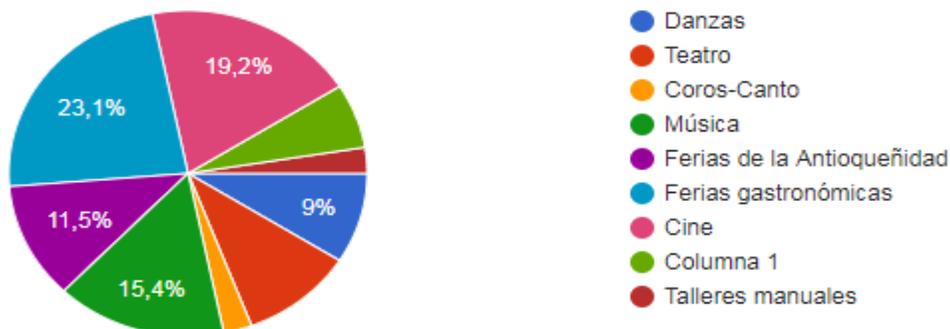


Nivel Familiar

En actividades recreativas un 76,6% que corresponde a 56 personas les gusta la celebración del Día de la Familia, a un 38,4% que corresponde a 28 personas les gustaría las vacaciones recreativas y después optan por novenas con un 20,5% y Halloween con 19,2%.



En actividades culturales un 23,1% le gustaría Feria Gastronómica, con un 19,2% cine y 15,4% música.

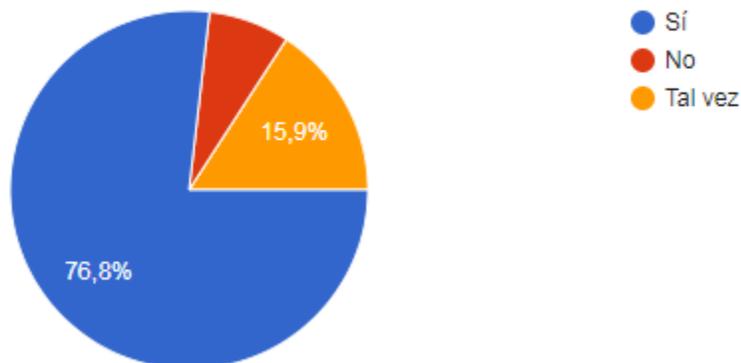


En el nivel organizacional

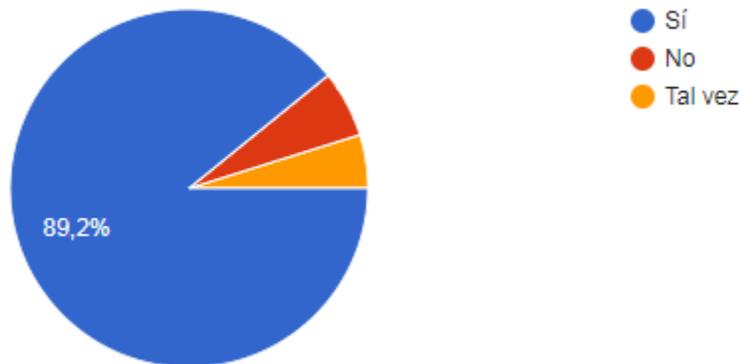
Las actividades con más preferencia y que deben tener prioridad en el programa de bienestar según las respuestas de los servidores de carrera administrativa son las que se exponen a continuación en orden de preferencia:

- Actividades deportivas, recreativas y culturales.
- Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana).
- Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud.
- Actividades de integración familiar.
- Ferias de vivienda.

El 76,8% considera que la flexibilización en el trabajo contribuye a su productividad, el 7,3% considera que no contribuye y el 15,9% tal vez.

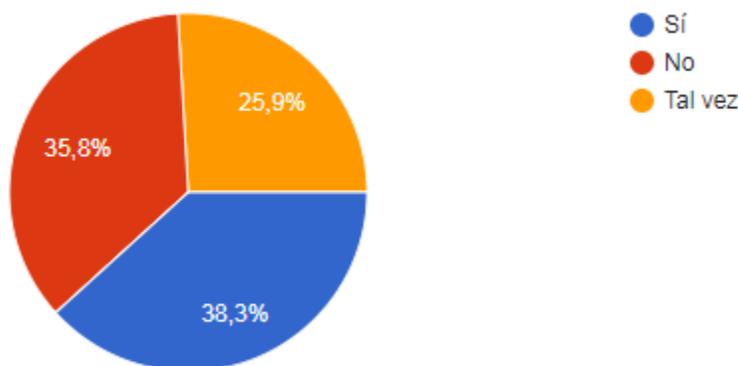


El 89,2% considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal, el 6% no y el 4,8% tal vez.

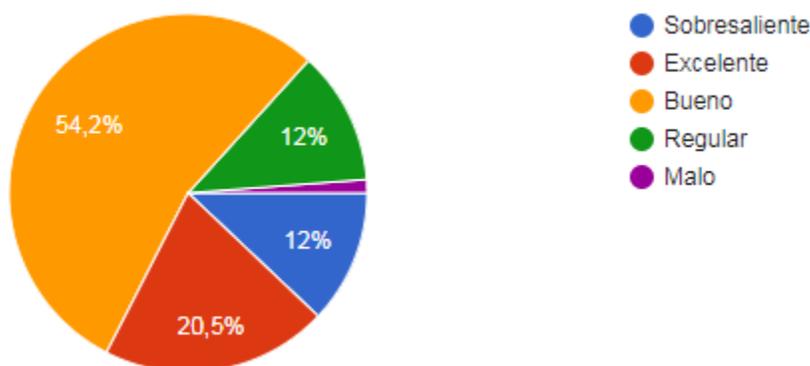


Teletrabajo

El 38,3% de las personas considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones, el 35,8% no lo considera posible y el 25,9% tal vez.



El ambiente laboral el 54,2% considera que es bueno, el 20,5% excelente y en 12% considera que es regular y el otro 12% sobresaliente.



Sistema de Estímulos: entre 53 - 55 personas respondieron

El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad: el 36,4% que corresponde a 20 personas considera que sí y el 63,6% que corresponde a 35 personas consideran que no.

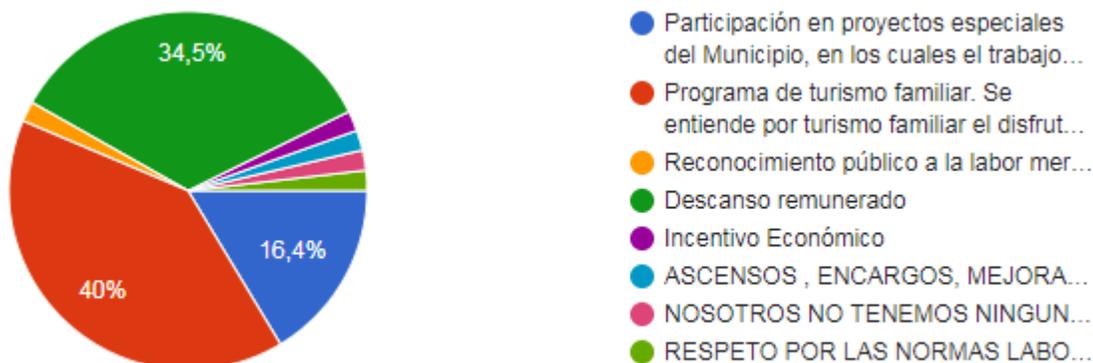
El sistema de estímulos actual, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar: El 28,3% - 15 personas considera que sí y el 71,7% - 38 personas consideran que no.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo, el 30,2% -16 personas considera que sí y el 69,8% - 37 personas considera que no.

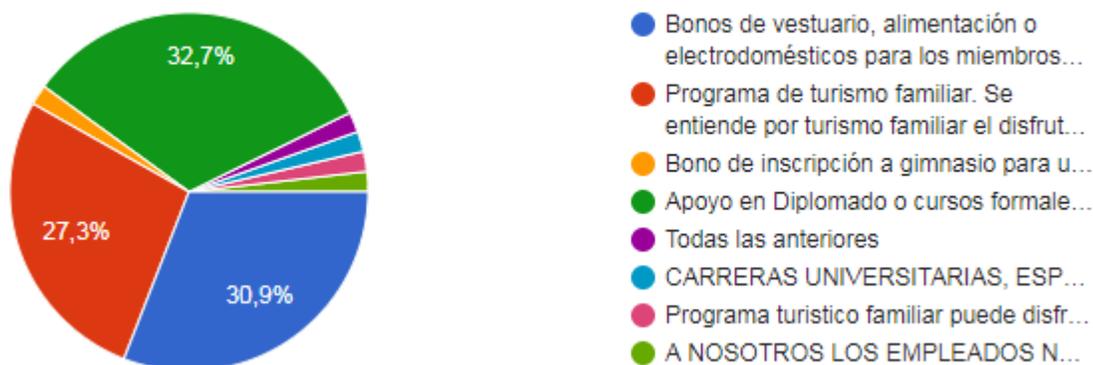
Incentivos

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

El 40% le gustaría recibir como incentivos programas de turismo familiar, el 34,5% descanso remunerado y el 16,4% les gustaría participar en proyectos especiales del municipio.



Incentivos por equipo de trabajo, el 32,7% prefiere apoyo para diplomados o cursos formales para uno o varios miembros del equipo, el 30,9% bonos de vestuarios, alimentación o electrodomésticos para los miembros del equipo y el 27,3% programa de turismo familiar.



7.2 Matriz de Intervención y Plan de Acción FR Psicosocial Alcaldía de Caldas.

Con base en la siguiente matriz, construida con la asesoría de la ARL, se construirá el Plan de acción para optimizar el Clima Organizacional y minimizar el Riesgo Psicosocial.

MUNICIPIO DE CALDAS		
SG FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
PLAN DE ACCIÓN		
AGRUPADOR	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Riesgo Psicosocial General	Retroalimentar a los líderes de la organización con el fin de que implementen estrategias de control del riesgo de acuerdo a los resultados obtenidos en cada una de las áreas y en los resultados de cada uno de los indicadores evaluados. Realizar las retroalimentaciones a su respectivo equipo.	Talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales	Socializar los resultados del diagnóstico con el personal con el fin de que se identifiquen con el resultado y propongan alternativas de intervención de los niveles de riesgo que puedan ser implementadas con su participación activa y disminuir los niveles de los mismos en las áreas de trabajo.	Talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Realizar capacitación con los líderes sobre el Propósito del Liderazgo, con el fin de que identifiquen y desarrollen las habilidades del liderazgo actual y lo apliquen con su personal en las áreas de trabajo.	Talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Implementar estrategias como los grupos primarios con el personal, con el acompañamiento de Gestión Humana y empoderando a los líderes para su manejo, con el fin de identificar dificultades en el manejo de las relaciones interpersonales, cumplimiento de objetivos y resultados de desempeño y establecer acciones de mejora y seguimiento a las mismas con el personal.	Nivel directivo

	Desarrollar mediante actividades de capacitación, habilidades en el personal de estilos de afrontamiento para el manejo del estrés, liderazgo personal, comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional, relaciones interpersonales y manejo de conflictos, estilo de vida y trabajo saludable, de forma que puedan manejar las situaciones de riesgo que puedan presentarse sin afectar su bienestar y su desempeño.	Talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
Dominio Control sobre el Trabajo	Realizar una revisión de los procesos de Inducción y Entrenamiento, Capacitación y Gestión del Cambio, alineándolos desde el resultado de la evaluación, revisar los procesos, su finalidad, alcance, etc. y establecer planes de mejoramiento para los mismos.	Talento humano
Dominio Demandas del Trabajo	Realizar inspecciones permanentes en las áreas de trabajo con el fin de identificar situaciones de riesgo y corregirlas mediante el respectivo plan de acción.	Seguridad y Salud en el Trabajo
	Realizar reuniones periódicas con el personal para identificar situaciones de riesgo en la ejecución de sus funciones y responsabilidades en el puesto de trabajo y en la carga de trabajo y su jornada laboral, con el fin de identificar situaciones que los estén afectando y realizar las respectivas acciones correctivas.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Dominio Recompensas del Trabajo	Fortalecer el proceso de bienestar laboral, realizando una identificación de necesidades con el personal para generar un mejor ambiente de trabajo de forma que se impacte el sentido de pertenencia y se logre un mejoramiento de las redes de apoyo social desde la percepción de bienestar y calidad de vida del personal.	Talento Humano
Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales	Capacitación con la Caja de Compensación Familiar sobre los servicios que ofrece para el manejo adecuado del tiempo libre de los servidores y sus familias.	Talento Humano
	Realizar capacitación sobre manejo de finanzas personales y familiares, involucrando a los fondos de pensiones que puedan brindar dicho apoyo o con la caja de compensación familiar.	Talento Humano
Estrés	Programas de estilo de vida y trabajo saludable y pausas activas como estrategias de mejora para el personal y capacitación en estilos de afrontamiento para el manejo del estrés a nivel general.	Seguridad y Salud en el Trabajo

8. Desarrollo del Plan

El Plan de Bienestar e Incentivos para el 2022 es construido con base en las necesidades detectadas en la anterior información, las sugerencias de la Comisión de Personal y teniendo como referencia los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022.

8.1 Equilibrio Social:

En este eje se hace referencia al equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal y está compuesto por aquellas actividades de ocio y esparcimiento necesarias para el bienestar laboral:

Temática	Actividad
Eventos Deportivos y Recreacionales	Ejecutar el Contrato No 1296 de 2021 realizado con el INDEC que tiene como objeto: “Contrato Interadministrativo para el desarrollo de programas de actividad física para los colaboradores de la Alcaldía de Caldas en marco del Plan de Bienestar.”
	Ampliar la oferta de recreación y deportes a través de la Caja de Compensación.
	Promover la creación de equipos internos en disciplinas deportivas y realizar torneos internos y representar la entidad participando en eventos externos.

Temática	Actividad
----------	-----------

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

Eventos Artísticos y culturales	Ejecutar el Contrato No 1295 de 2021 realizado con la Casa de la Cultura que tiene como objeto: "Contrato Interadministrativo para el desarrollo de programas culturales para los colaboradores de la Alcaldía de Caldas en marco del Plan de Bienestar."
	Ampliar la oferta a través la de la Caja de Compensación.
	Incentivar la participación de servidores con habilidades artísticas para que participen en los eventos culturales que realiza la entidad.

Temática	Actividad
Teletrabajo	Realizar la implementación del Teletrabajo como uno de los proyectos del Plan de Desarrollo 2020-2023 de la entidad.

8.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Consiste en realizar actividades que contribuyan a un equilibrio entre la vida laboral y familiar como un factor fundamental en el bienestar del servidor.

Temática	Actividad
Horarios Flexibles	Estudiar la posibilidad de implementar horarios flexibles, siempre y cuando prevalezca la prestación del servicio a la comunidad.

Temática	Fecha	Evento/Actividad
Fechas Especiales	Día de la Mujer	Realizar actividad para conmemorar el Día Internacional de los Derechos de la Mujer.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

	Día del Hombre	Conmemoración Día del Hombre realizar una actividad de reconocimiento al rol del hombre en la sociedad.
	Día de la Secretaria	Realizar un acto especial con el fin de homenajear a las secretarias y demás colaboradores que cumplen con actividades asistenciales en la entidad.
	Día de la Niñez	En el Día de la niñez realizar una actividad para los hijos de los servidores y colaboradores de la Alcaldía.
	Día de la Madre	Hacer un reconocimiento a las Madres de la Alcaldía de Caldas por su rol de compromiso y entrega.
	Día del Padre	Hacer un reconocimiento a los Padres de la entidad por su rol de protección y responsabilidad.
	Día de la Familia	Realizar dos actividades que generen espacios de integración del servidor y su familia.
	Día de los Disfraces	Desarrollar una actividad para compartir el día de los disfraces con los hijos de servidores y colaboradores.
	Navidad	<p>Dar la bienvenida a la navidad junto a la caja de compensación, como una época de alegría y compartir.</p> <p>Realizar un evento de integración navideña para los servidores y colaboradores.</p> <p>Jornada de Eucaristía de agradecimiento y enaltecer los servidores por méritos, integridad y antigüedad.</p>
	Profesiones y oficios	Enviar una tarjeta haciendo un reconocimiento a las profesiones y oficios de los servidores y colaboradores.

Temática	Evento/Actividad
Manejo del tiempo libre y tiempos eficientes laborales	Realizar junto a la ARL, Caja de Compensación talleres enfocados a la optimización del tiempo y métodos de trabajo eficientes.

8.3 Calidad de Vida Laboral

Realizar actividades que enaltezcan las funciones del servidor público y generar ambientes que le permiten desarrollar competencias y habilidades para innovar procesos en la entidad.

Temática	Evento/Actividad
Día del Servidor Público	Realizar una jornada integral para enaltecer los servidores, la vocación y cultura del servicio a la comunidad.
Entorno Laboral saludable	<p>El sistema de seguridad y salud en el trabajo con el apoyo de la ARL realizará varias actividades que fomenten los hábitos de vida saludables.</p> <p>A través del contrato interadministrativo con el INDEC se realizarán pausas activas y se incentivará la constancia en las mismas.</p> <p>Realizar los exámenes periódicos con el fin de detectar molestias en la salud de los servidores y realizar seguimiento e intervención a las recomendaciones.</p> <p>Desarrollar la Semana del Bienestar con diferentes actividades que impacten la calidad de vida del servidor y colaboradores.</p>
Programa de Incentivos por trabajo en equipo	<p>Para fomentar el trabajo en equipo se realizarán concursos</p> <p>en torno a diferentes temáticas como la integridad y cultura organizacional, se premiará con incentivos económicos actividades de turismo a través de la Caja de Compensación y actividades gastronómicas, entre otras.</p>

Salario Emocional	Tiquetera de la Felicidad: En el 2022 se entregará a cada servidor una tiquetera, la cual contiene además de la jornada libre por el cumpleaños, otros espacios para el servidor descansar, disfrutar y compartir.
Acciones para el Plan de Retiro y desvinculación asistida	Con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, fondos de pensiones y otros aliados se realizarán jornadas para sensibilizar y fortalecer la apertura a nuevas experiencias en la etapa de jubilación.

8.4 Salud Mental

Este eje comprende actividades que ayuden a prevenir el estrés y hábitos de vida saludable como buena nutrición, prevención del tabaco y el alcohol, peso saludable, salud bucal, visual entre otros.

- Higiene Mental: Con el apoyo de la Secretaría de Salud y la Caja de Compensación, desarrollar actividades que promuevan la salud mental y contar con rutas de apoyo para que los servidores y colaboradores acudan en momentos de ansiedad o duelo.

8.5 Convivencia Social

Son aquellas actividades que promuevan la inclusión y la equidad, en compañía de la Secretaría de la Mujer y la Familia realizar campañas en las cuales se promueva la equidad y la inclusión.

8.6 Alianzas Interinstitucionales:

Concretar alianzas, realizar convenios interadministrativos y gestionar con la Caja de Compensación Familiar y la ARL las actividades que permitan ejecutar el presente Plan de Bienestar.

8.7 Transformación Digital:

Es necesario que las entidades y sus servidores avancen hacia la transformación digital, en pro del bienestar de los servidores y hagan las entidades sostenibles ante eventualidades como la pandemia del Covid - 19, por eso la Alcaldía de Caldas a través del dashboard, fortalecerá los nuevos métodos de trabajo que permitan optimizar la calidad laboral de los servidores.

9. Plan de Acción

Plan de Acción						
Entregable	Responsable de actividad	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Periodicidad	Indicador
Plan de Bienestar	Secretaría de Servicios Administrativos	Definir necesidades	01/12/2022	20/01/2022	Anual	No de servidores impactados por actividad /Total de servidores
Convenios para la realización de actividades del Plan de Bienestar		Proyectar Plan de bienestar e incentivos	17/01/2022	20/01/2022	Anual	
Boletín Interno		Desarrollar actividades del Plan de Bienestar e incentivos	01/02/2022	30/12/2022	Mensual	
Fotografías		Concretar aliados para el desarrollo de actividades	01/02/2022	15/12/2022	Anual	

Listados		Evaluar Plan de Bienestar e incentivos	01/03/2022	30/12/2022	Anual	
----------	--	--	------------	------------	-------	--

10. Seguimiento del Plan

El seguimiento y evaluación se hará realizando los indicadores mensuales del Plan de Acción, se analizará la recalificación de la ruta de la felicidad de la matriz GETH, la evaluación del clima laboral, los resultados evaluación del riesgo psicosocial para este año y permanente escucha activa de las sugerencias y recomendaciones de los servidores y la Comisión de Personal.