

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2021

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Marco Legal	4
3. Antecedentes	5
Bienestar e Incentivos	5
Protección y Servicios Sociales	5
Calidad de Vida Laboral	6
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.....	7
4.1. Objetivos Específicos:	7
5. Alcance:	8
8. Seguimiento del Plan	25

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

1. Introducción

En atención al MIPG que concibe al talento humano como el eje central de las entidades, que un servidor público motivado es garante para la excelente prestación de servicio al ciudadano y teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, se hace necesario la implementación de un Plan de Bienestar e Incentivos de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes de la Alcaldía de Caldas, propiciando además una adecuada cultura organizacional, la reafirmación de los valores de integridad y la consolidación de un buen clima laboral.

El bienestar de los empleados al servicio de la Alcaldía de Caldas durante todo su ciclo - desde el ingreso, desarrollo y retiro -, es ante todo la búsqueda de calidad de vida en general, la cual armoniza aportando bienestar social a la comunidad al recibir una alta calidad en los servicios que brinda la entidad. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que unas políticas de incentivos bien diseñadas reflejarán tanto en la entidad como en cada uno de los servidores que están a su servicio.

Con el Plan de Bienestar e Incentivos 2021, se busca elevar el nivel de vida del servidor público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El Plan de Incentivos busca brindar a los servidores públicos un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, la innovación en todas las acciones institucionales para generar valor público; tiene en cuenta la integración de la

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

familia del servidor realizando actividades donde se perciba que también hace parte del entorno institucional.

Pretende reconocer y exaltar los méritos, los servicios sobresalientes prestados a la entidad por sus empleados de manera individual o grupal y que beneficien a todo el personal de la Alcaldía de Caldas.

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.
- ✓ Plan de Desarrollo Municipal vigente **“CALDAS TERRITORIO TRANSFORMADOR”** en su componente **FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL** en su línea estratégica No. 4 **Gobernanza para la Transformación de la Esperanza en Confianza Ciudadana** y su

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Programa 2 *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

Teniendo como referencia el Programa Nacional de Bienestar, Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, instrumento que le 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, procurando contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

El marco conceptual para el presente Plan son los siguientes términos:

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.

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.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

- ✓ 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.

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.

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

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

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.

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.

4. 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.

4.1. 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.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

- ✓ 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.

5. Alcance:

En el Plan de Bienestar e incentivos 2021, 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. Los contratistas podrán beneficiarse de las actividades que sean gestionadas con aliados y en el Plan de incentivos sólo si forman parte de equipos de trabajo.

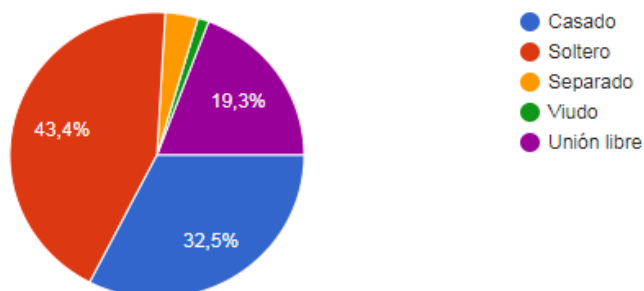
6. Esquema del Plan

El Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables, entidades sostenibles 2020-2022" es el marco de referencia para la planeación del bienestar, además de que 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 expectativa realizada a los servidores.

Encuesta de expectativa realizada a los servidores:

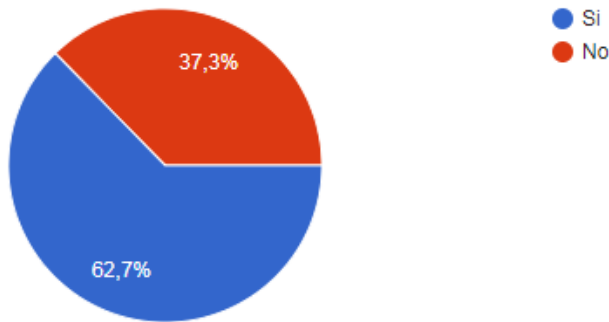
- **Caracterización:**

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.



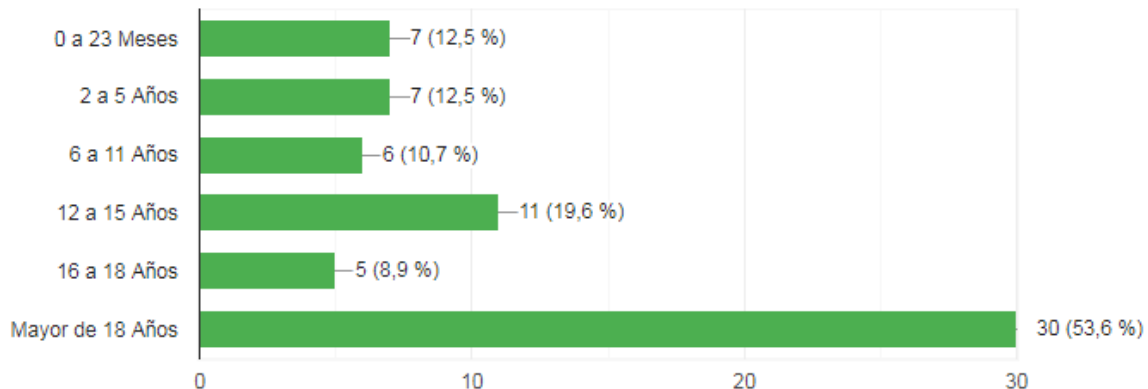
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

De los servidores de planta, el 62,7 % que corresponde a 52 personas tienen 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

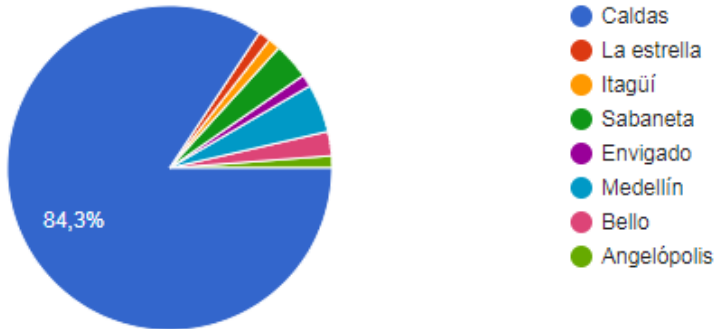
El 53,6 % que corresponde a 30 personas tiene hijos mayores de 18 años, el 19,6 % - 11 personas tienen hijos entre los 12 y 15 años y entre las edades de 0 meses a 5 años suman un porcentaje de 25 % - 14 personas. Entre las edades de 6 a 11 años hay un 10,7 % - 6 personas y el 8,9 % corresponde a hijos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



- **Municipio de residencia:**

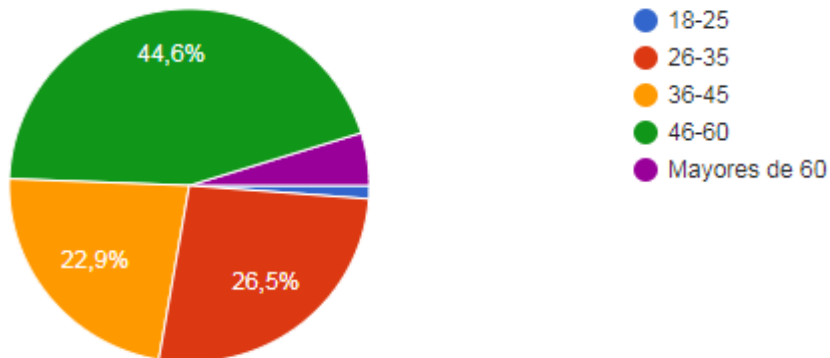
El 84,3 % (70 personas) de los servidores de planta viven en el municipio de Caldas, el 14,5 % (12 personas) viven en otros municipios del Área Metropolitana y el 1,2 % (1 Persona) en el municipio de Angelópolis.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



- **Rango de edades de los servidores:**

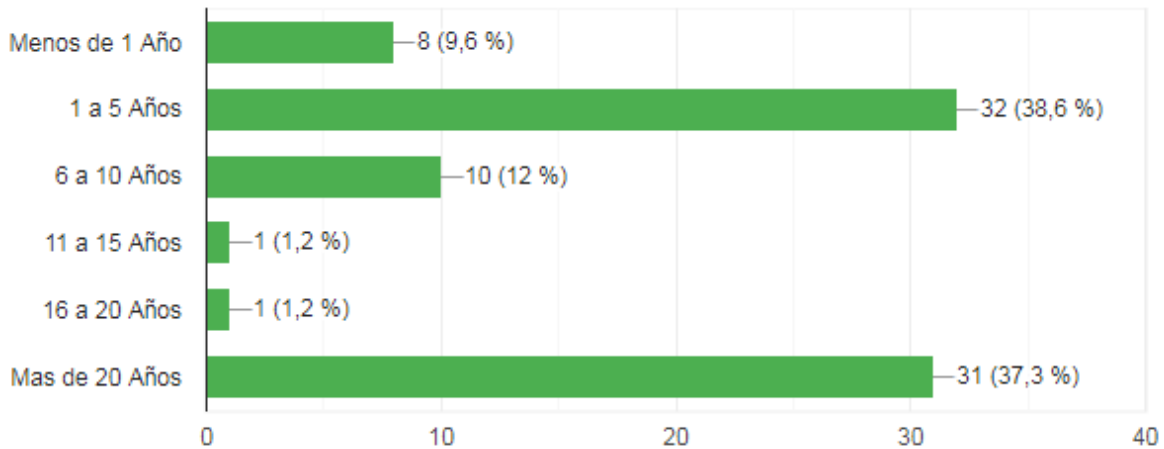
1. El mayor porcentaje de servidores de planta están entre los 46-60 años, el 26,5 % está entre los 26 y 35 años, el 22,9 % está entre los 36 - 45 años, el 4,8 % es mayor de 60 años y el 1,2 % está entre los 18 y 25 años.



- **Antigüedad como funcionario de la Alcaldía de Caldas**

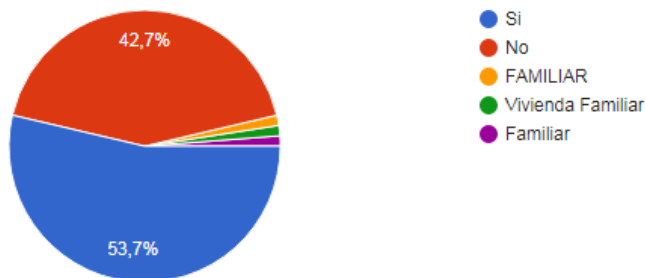
El mayor porcentaje de servidores corresponde a las personas que llevan entre 1 a 5 años con un 38,6 % y otro porcentaje significativo son los servidores que llevan en la entidad más de 20 años que corresponde al 37,3 %.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



- **Vivienda propia**

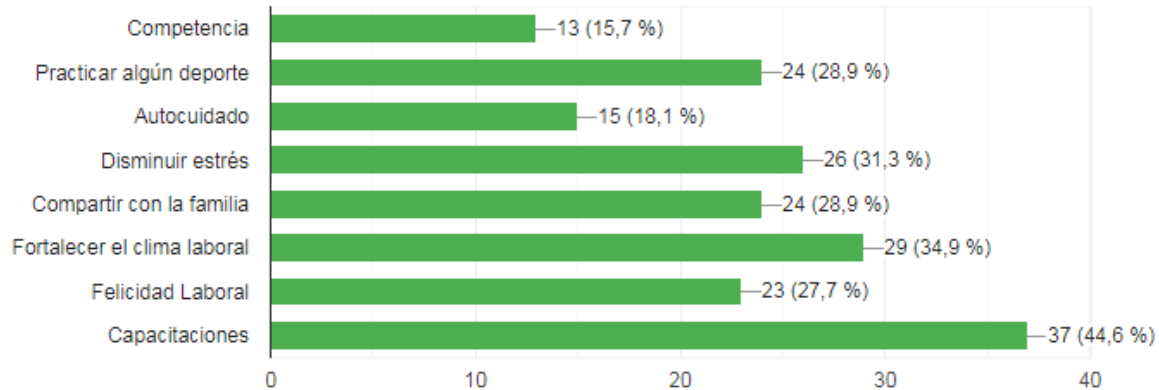
El 53,7 % de los servidores de planta tienen vivienda propia que corresponde a 44 personas, de las cuales 14 están pagando crédito hipotecario y el 42,7 % que corresponde a 35 personas, no tienen vivienda propia.



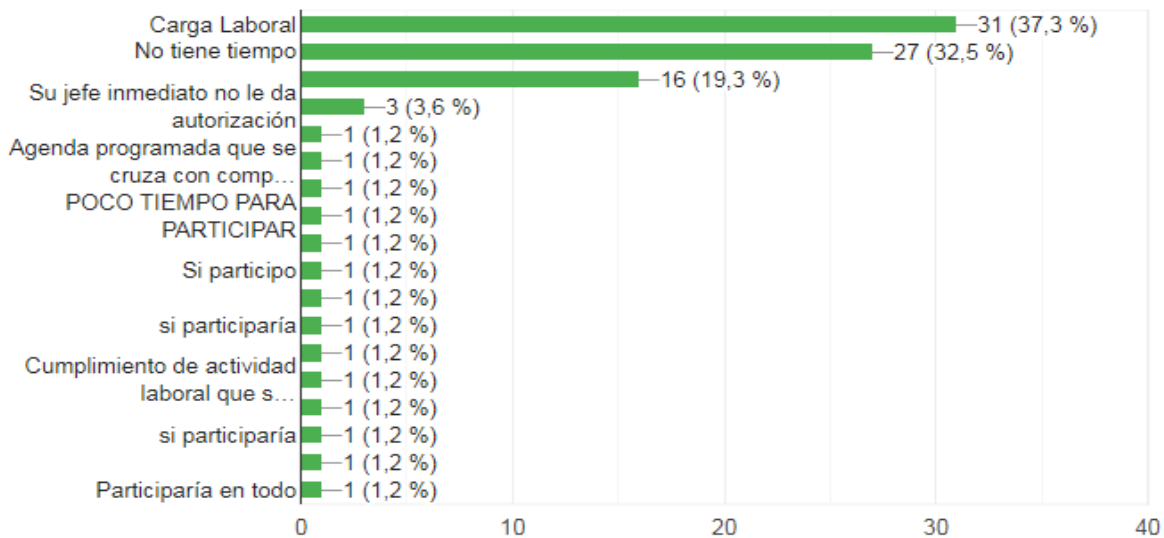
- **Motivos para participar en actividades de bienestar laboral**

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.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

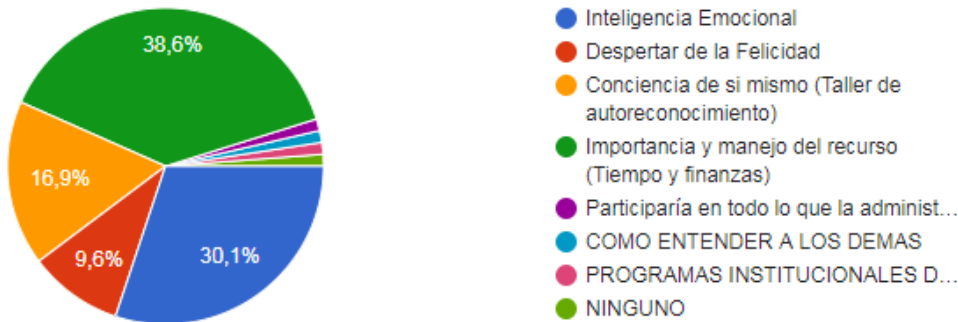


Los motivos más relevantes por los que los servidores no participan en las actividades de bienestar, un 37,3 % que corresponde a 31 personas manifiestan que es por carga laboral, el 32,5 % que corresponde a 27 personas por que no tienen tiempo de participar y el 19,3 % son 16 personas que expresan que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

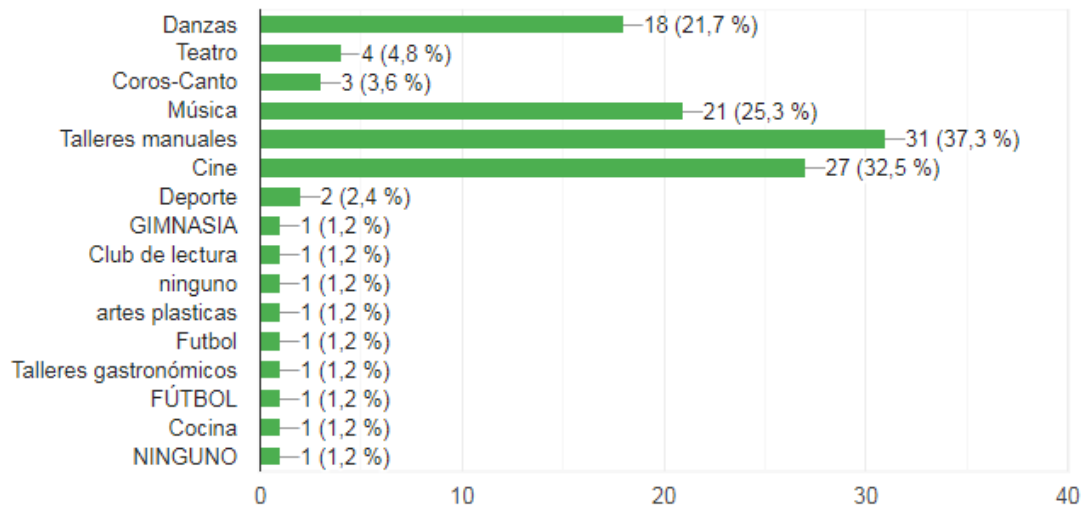


En los temas propuestos de fortalecimiento personal, el 38,6 % de las personas les gustaría capacitaciones de importancia y manejo del recurso (tiempo y finanzas), un 30,1 % le gustaría sobre el tema inteligencia emocional y un 16,9 % sobre el tema de conciencia de mí mismo.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

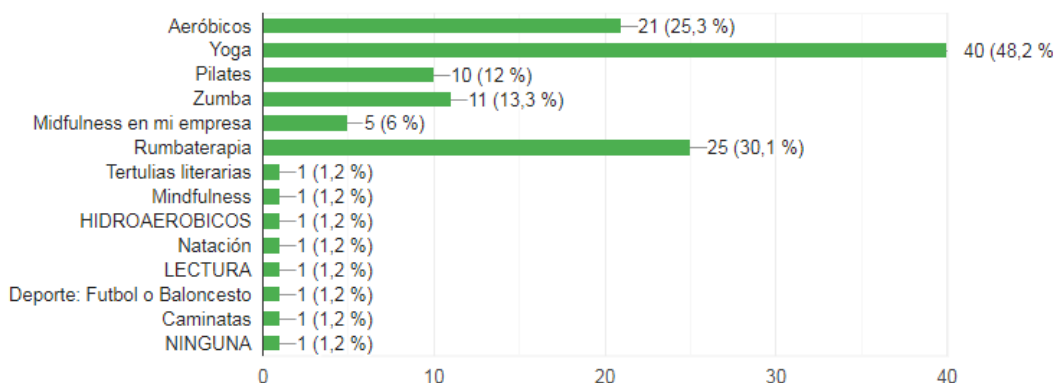


En el ITEM de actividades culturales de forma presencial o virtual, los siguientes temas fueron de mayor interés, con un 37,3 % que corresponde a 31 personas les gustaría que se realizaran talleres manuales, un 32,5 % que corresponde a 27 personas les gustaría Cine y otras dos opciones con alto porcentaje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

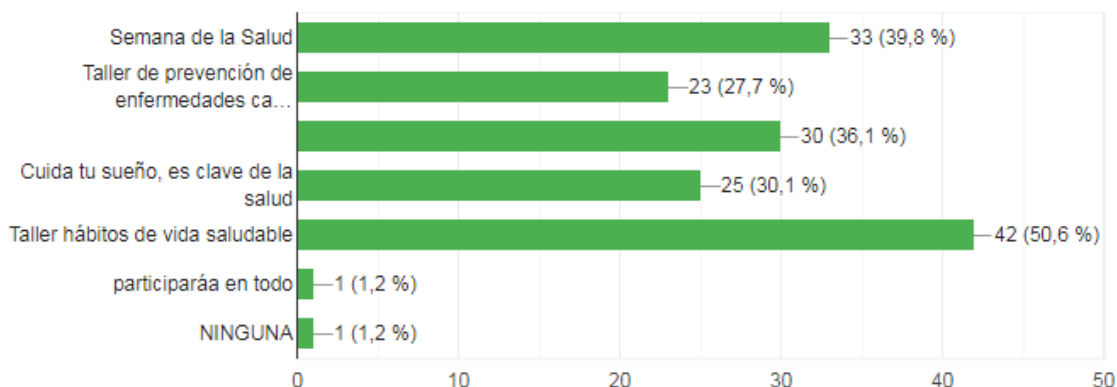


En actividades de autocuidado presenciales o virtuales las actividades con mayor porcentaje son Yoga con el 48,2 %, rumbaterapia con el 30,1 % y aeróbicos con el 25,3 %, algunas personas proponen actividades adicionales a las expuestas en la encuesta.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



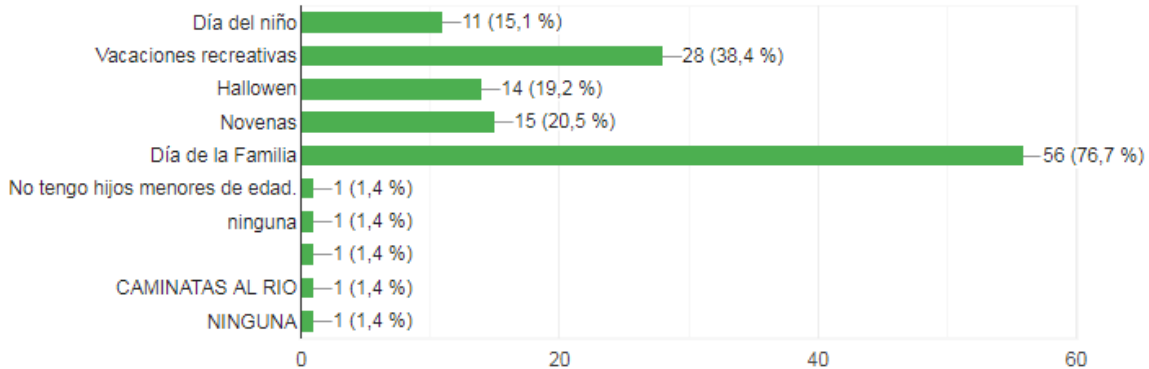
En las jornadas de promoción y prevención de salud, el taller de hábitos de vida saludable tuvo gran interés con un 50,6 % que corresponde a 42 personas, después con un 39,8 % que corresponde a 33 personas participarían en la Semana de la Salud y un 36,1 % que corresponde a 30 personas les gustaría jornadas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



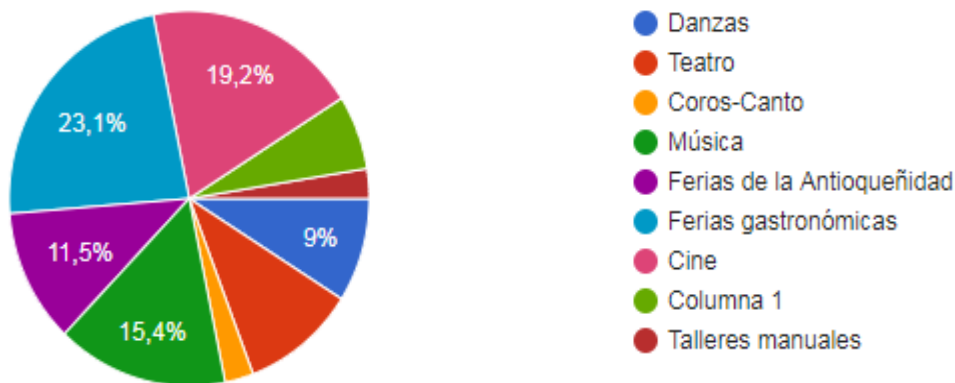
- **Nivel familiar**

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 %.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



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



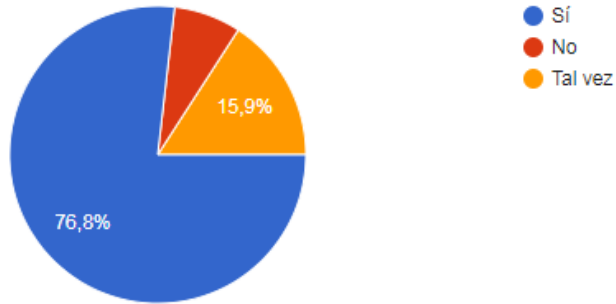
- **En el nivel organizacional**

Las actividades con mayor 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:

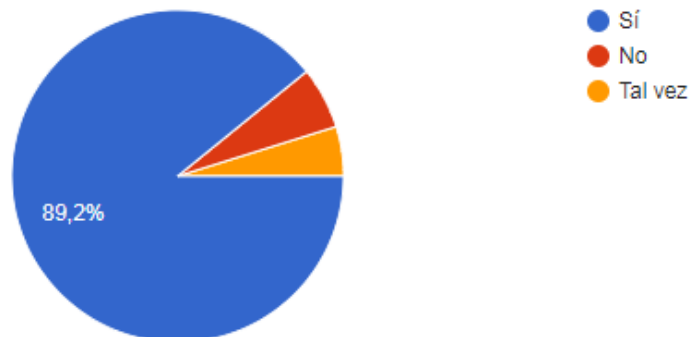
- Actividades deportivas, recreativas y culturales
- Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)
- Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud
- Actividades de integración familiar
- Ferias de vivienda

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

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



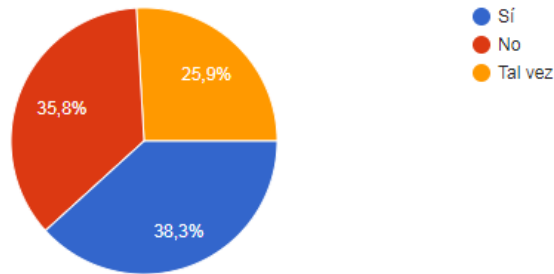
El 89,2 % considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal, el 6 % no y el 4,8 % tal vez.



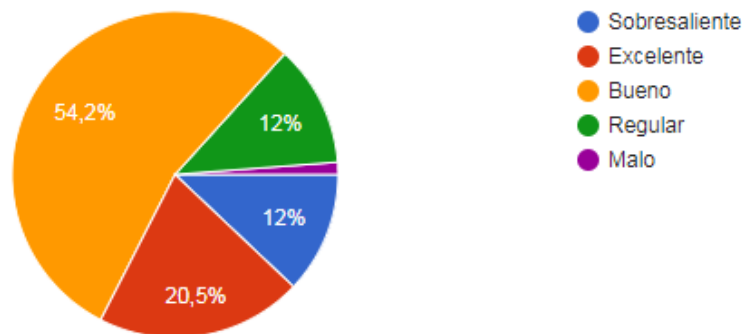
- **Teletrabajo**

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.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



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:**

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

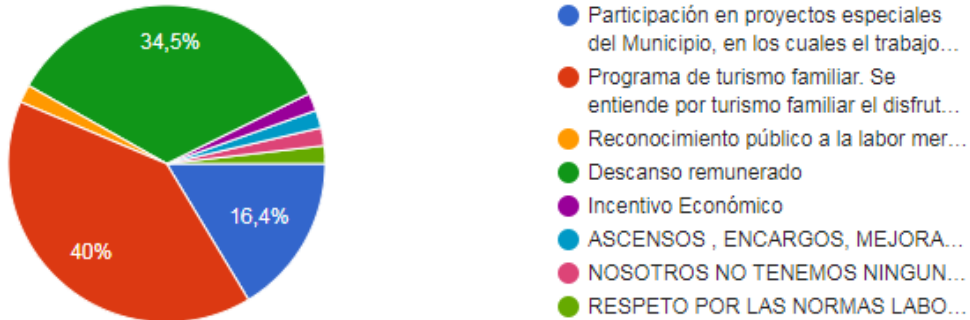
El sistema de estímulos actual favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar: El 28,3 % - 15 personas considera que sí y el 71,7% - 38 personas consideran que no.

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.

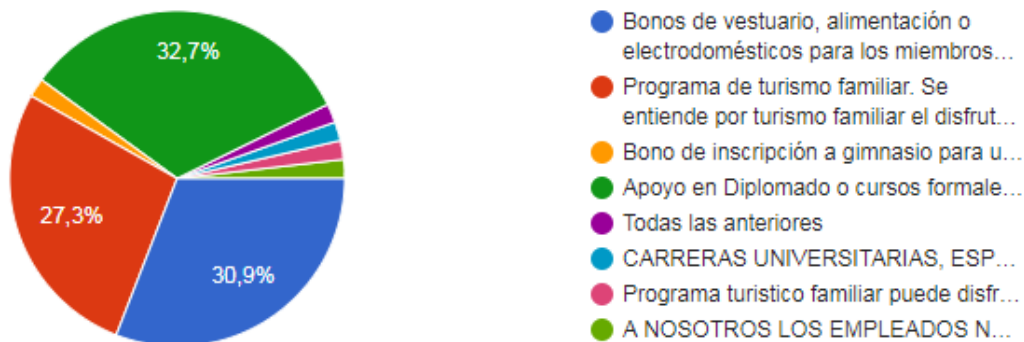
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

- **Incentivos**

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 vestuario, alimentación o electrodomésticos para los miembros del equipo y el 27,3 % programa de turismo familiar.



Evaluación de la Encuesta de Riesgo Psicosocial:

Las siguientes son las recomendaciones a tener en cuenta en el Plan de Bienestar de acuerdo los resultados de la evaluación del Riesgo Psicosocial.

- ❖ *Participación efectiva en los grupos de trabajo:* Optimizar las competencias del personal de dirección y trabajadores para valorar e incentivar la participación y

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

e l aporte de los trabajadores, desarrollar la competencia de los trabajadores para participar de manera oportuna, adecuada y eficaz en diversos escenarios colectivos, incluidos los relacionados con el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo.

- ❖ *Servicio de asistencia al trabajador:* Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o estrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).
- ❖ *Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales:* Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.
- ❖ *Desarrollo de estrategias de afrontamiento:* Modificar la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los trabajadores que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional.
- ❖ *Conciliación de entornos intra y extralaboral:* Promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, a través de dos tipos de prácticas organizacionales: la *flexibilización en la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas.*
- ❖ *Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo:* Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral
- ❖ *Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.* Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios en salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permita fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situación económica, relaciones familiares y personales.
- ❖ Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.
- ❖ *Manejo eficaz del tiempo:* Desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas. Mejoramiento *participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.*

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

- ❖ Facilitar al trabajador un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada de trabajo, a través de un esquema de descansos acordes con el esfuerzo que implica la tarea

Resultados puntaje de la ruta de la felicidad de acuerdo al autodiagnóstico de la matriz GHTE.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	77	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	80
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	76
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	76
		- Ruta para generar innovación con pasión	77

7. Desarrollo del Plan

El Plan de Bienestar e Incentivos para el 2021 es construido con base en las necesidades detectadas en la anterior información, además teniendo como referencia los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022.

- **Equilibrio Social:**

En este eje se hace referencia al equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal y la calidad de vida laboral y está compuesto por los siguientes factores:

Factores Psicosociales:

Está compuesto por aquellas actividades de ocio y esparcimiento necesarias para el bienestar laboral:

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

PROGRAMA	ACTIVIDAD
EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	Realizar un convenio con el INDEC para realizar un programa Integral deportivo que beneficie la calidad de vida de los Servidores del Alcaldía de Caldas
	Promover el desarrollo de equipos internos en disciplinas deportivas con la finalidad aumentar la integración de los equipos de trabajo y participar en eventos externos
	Ampliar la oferta de recreación y deportes con el apoyo de la caja de compensación

PROGRAMA	ACTIVIDAD
EVENTOS ARTISTICOS Y CULTURALES	Realizar un convenio con La Casa de la Cultura para realizar un programa con oferta cultural y artística que involucre además el grupo familiar
	Incentivar las habilidades artísticas de los servidores participando activamente de los eventos culturales y ferias que realice la entidad.
	Ampliar la oferta Cultural con los aliados de la caja de compensación

PROGRAMA	ACTIVIDAD
TELETRABAJO, TRABAJO VIRTUAL O EN CASA	Como un de los programas del Plan de desarrollo , se realizarán las etapas necesarias con el apoyo de MINTIC , para formalizar el teletrabajo como uno de los principales programas de bienestar 2020-2023

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.

PROGRAMA	ACTIVIDAD
HORARIOS FLEXIBLES	Estudiar la posibilidad de implementar horarios flexibles siempre y cuando prevalezca como prioridad el servicio.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

PROGRAMA	ACTIVIDAD
ACTIVIDADES PARA CELEBRAR EL DIA DE LA FAMILIA	Con el apoyo de la Caja de Compensación realizar las jornadas de integración por el día de la familia y otros espacios que pueda beneficiarse el servidor con su grupo familiar.
ACTIVIDADES PARA CELEBRAR EL DIA DEL NIÑO Y LA RECREACIÓN	Con el apoyo del INDEC, Casa de La Cultura y la caja de compensación realizar jornadas ludicas en torno a la celebración del día del niño, halloween y vacaciones recreativas.
MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y TIEMPOS EFICIENTES LABORALES	Realizar junto con la ARL y caja de compensación talleres que promuevan el uso óptimo del tiempo para ser más eficiente en la jornada laboral y tener espacios de tiempo libre necesarios para mejorar la calidad de vida.

Calidad de Vida Laboral:

Realizar programas que busquen enaltecer las funciones del servidor público y generar ambientes que le permiten desarrollar competencias y habilidades por la entidad.

PROGRAMA	ACTIVIDAD
DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO	Realizar una jornada integral de enaltecimiento a las funciones realizadas por los servidores, la cual resalte la vocación y cultura del servicio a la comunidad.
INCENTIVOS POR TRABAJO EN EQUIPO	Realizar concursos que promuevan la Política de Integridad, premiar resultados a través de estímulos económicos
CELEBRACIÓN DEL CUMPLEAÑOS	La Alcaldía de Caldas reconocerá como estímulo a todos sus servidores un día de descanso remunerado, dentro de los 30 días siguientes a la fecha del mismo, además se enviará una tarjeta de felicitación.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

PROGRAMA	ACTIVIDAD
ENTORNO LABORAL SALUDABLE	El programa de Gestión de seguridad y salud en el trabajo con el apoyo de la ARL realizará varias actividades que contemplan los hábitos de vida saludable.
	Con el apoyo del INDEC se realizarán programas de pausas activas y se formarán líderes en las dependencias, con el fin de generar la constancia en las mismas.
	Se realizarán los exámenes periódicos con el fin de detectar posibles molestias en la salud de los servidores, con la finalidad de escoger temáticas que más impacten la salud.
	Realizar semana de la salud

PROGRAMA	ACTIVIDAD
PROGRAMAS DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL	Se realizará reconocimientos por excelencia mediante el apoyo de programas turísticos que ofrezca la caja de compensación y reconocimientos públicos.

PROGRAMA	ACTIVIDAD
ACCIONES PARA EL PLAN DE RETIRO Y DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Se realizará un plan de retiro con apoyo de la caja de compensación y los Fondos de Pensión, el cual incluya talleres de manejo al desapego, talleres de finanzas y actividades recreativas y culturales para esta población.

- **Salud mental**

El segundo 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

PROGRAMA	ACTIVIDAD
REALIZAR PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOLOGICA	Con el apoyo de la caja de compensación se cuenta con una línea de apoyo para que los servidores acudan en momentos de ansiedad

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Convivencia social

Son aquellas actividades que promuevan la inclusión y la equidad.

PROGRAMA	ACTIVIDAD
Actividades para fomentar la equidad de género , inclusión al servicio público	Realizar campañas en las cuales los servidores sientan que la entidad se promueve la equidad y la inclusión

Alianzas interinstitucionales

PROGRAMA	ACTIVIDAD
CONCRETAR ALIANZAS PARA DESARROLLAR EL PLAN DE BIENESTAR	Realizar convenios Interadministrativos para desarrollar las actividades del Plan de Bienestar
	Gestionar con la Caja de Compensación y la ARL actividades del Plan de Bienestar

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.

PROGRAMA	ACTIVIDAD
PROMOVER LA CULTURA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	La entidad tiene contemplado un desarrollo de herramientas tecnológicas que permitan a la entidad avanzar de cara a los cambios de la revolución tecnológica, además de la implementación del teletrabajo como herramienta de bienestar laboral; por lo cual se realizarán actividades de sensibilización a los servidores para facilitar el cambio tecnológico.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

8. Plan de acción

Plan de Acción						
Entregable	Responsable de actividad	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Periodicidad	Indicador
PLAN DE BIENESTAR	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Definir necesidades del plan de bienestar	10/12/2020	25/01/2021	ANUAL	No de Servidores participantes/ Total de servidores No de actividades gestionadas/ Total de actividades realizadas
		Proyectar Plan de Bienestar	25/01/2021	31/01/2021	ANUAL	
		Socializar Plan de Bienestar	01/02/2021	05/02/2021	ANUAL	
CONVENIOS PARA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR		Concretar aliados para el desarrollo de las actividades del Plan de bienestar	01/02/2021	15/12/2021	ANUAL	
FOTOGRAFIAS DE ACTIVIDADES		Desarrollar actividades del Plan de Bienestar	01/02/2021	15/12/2021	TRIMESTRAL	
LISTADOS		Evaluar Plan de Bienestar	01/02/2021	15/12/2021	SEMESTRAL	

9. Seguimiento del Plan

El seguimiento y evaluación se hará realizando los indicadores trimestrales, de cobertura y eficiencia definidos, también se analizará la recalificación de la ruta de la felicidad de la matriz GETH, la evaluación del clima laboral y los resultados evaluación del riesgo psicosocial para este año.

Cuadro de control de cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	30-01-2021	Definición Plan de incentivos institucionales