

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

## ALCALDÍA DE CALDAS DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

### PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

#### SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS TALENTO HUMANO Enero 2023

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

## Contenido

<b>1. Introducción</b> .....	3
<b>2. Marco Legal</b> .....	3
<b>3. Antecedentes</b> .....	4
<b>4. Definiciones:</b> .....	4
<b>4.1 Bienestar e Incentivos</b> .....	4
<b>4.3 Calidad de Vida Laboral</b> .....	5
<b>4.4 Cultura Organizacional:</b> .....	5
<b>4.5 Incentivos:</b> .....	6
<b>5. Objetivo General:</b> .....	6
<b>5.1. Objetivos Específicos</b> .....	6
<b>6. Alcance</b> .....	7
<b>7. Esquema del Plan</b> .....	7
<b>7.1 Encuesta de expectativas realizada a los servidores 2021:</b> .....	7
<b>7.2 Matriz de Intervención y Plan de Acción FR Psicosocial Alcaldia de Caldas.</b> .	20
<b>8. Desarrollo del Plan</b> .....	21
<b>8.1 Equilibrio Social:</b> .....	22
<b>8.2 Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar</b> .....	23
<b>8.3 Calidad de Vida Laboral</b> .....	24
<b>8.4 Salud Mental</b> .....	25
<b>8.5 Convivencia Social</b> .....	25
<b>8.6 Alianzas Interinstitucionales:</b> .....	25
<b>8.7 Transformación Digital:</b> .....	26
<b>9. Plan de Acción:</b> .....	26
<b>10. Seguimiento del Plan</b> .....	26

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

## 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 hace parte del entorno institucional.

El Plan de Incentivos, pecuniarios y no pecuniarios, busca brindar a los servidores un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos como lo son, 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.

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- ✓ 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 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 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

Se tiene como referencia el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 que es un 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.

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**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 educativo, recreativo, deportivo y cultural 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 y en el Plan de incentivos sólo si forman parte de equipos de trabajo.

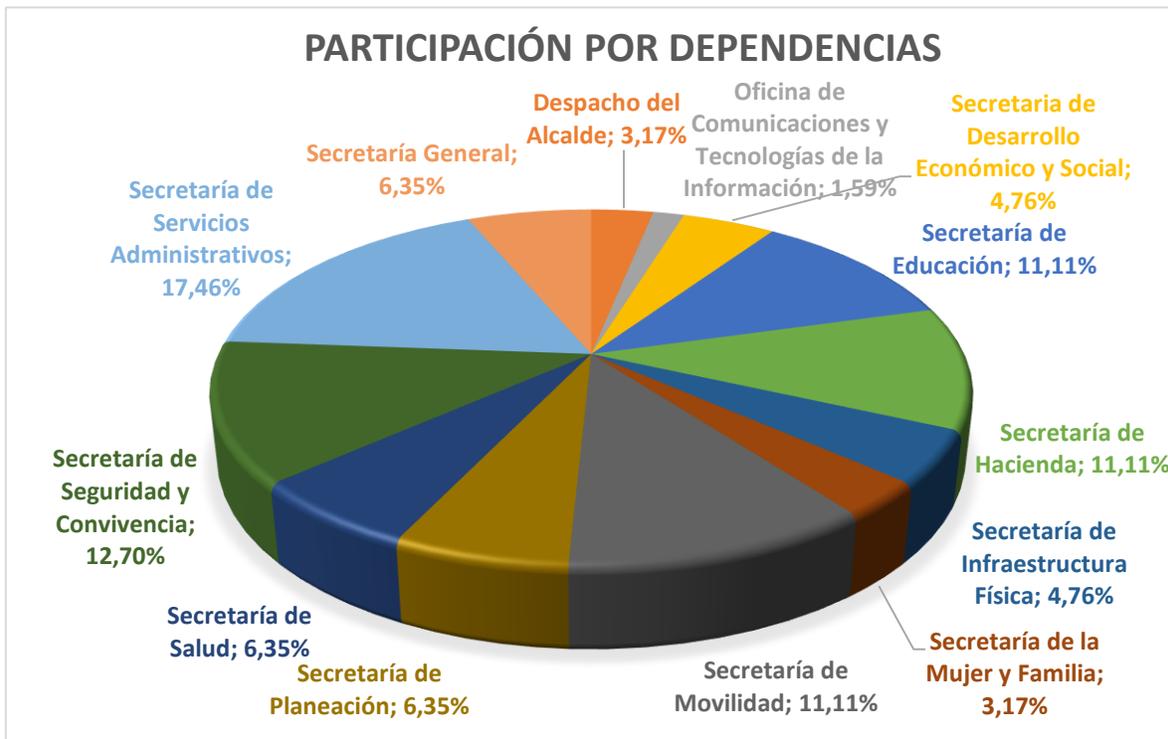
## 7. Esquema del Plan

El programa nacional de bienestar “**Servidores Saludables, entidades sostenibles**” 2020-2022 es el marco de referencia para la Planeación del bienestar, además 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 expectativas realizada a los servidores.

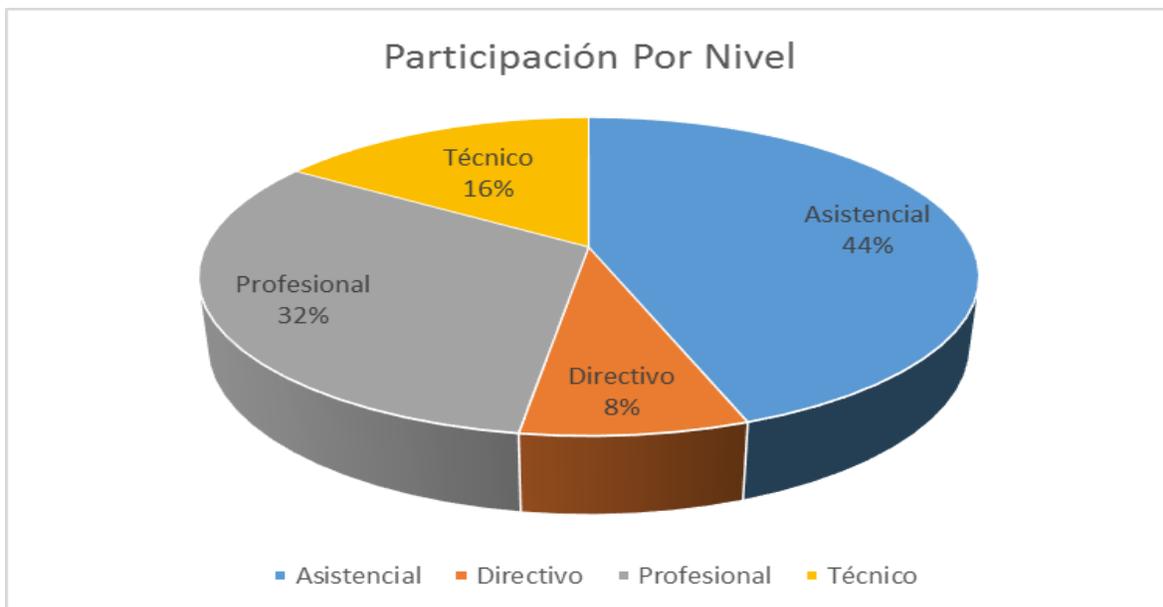
### 7.1 Encuesta de expectativas realizada a los servidores 2023:

La participación de los servidores de planta de la Alcaldía de Caldas, que dieron respuesta a la encuesta se encuentra distribuida de la siguiente forma: El 17.46% pertenece a la Secretaría de Servicios Administrativos, el 12.7% a la Secretaría de Seguridad y Convivencia, el 11.1% la Secretaría de Movilidad, Secretaría de Hacienda y Secretaría de Educación, la Secretaría de Planeación, la Secretaría de Salud y la Secretaría General tuvieron una participación del 6.35%, la Secretaría de Infraestructura Física y Desarrollo Económico y Social un 4.76%, con menor participación se encuentra la Secretaría de la Mujer y Familia, el despacho del alcalde con 3.17 % y la Oficina de Comunicaciones y Tecnologías de la Información con un 1.59%

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



**Nivel del cargo dentro de la entidad de los servidores que dieron respuesta a la encuesta.**



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

De los servidores que participaron en la encuesta el nivel asistencial tuvo la mayor participación con el 44%, siguiendo el nivel profesional con un porcentaje del 32% y el nivel técnico un 16%, el nivel directivo solo tuvo una participación del 8%.

### Participación por estado civil

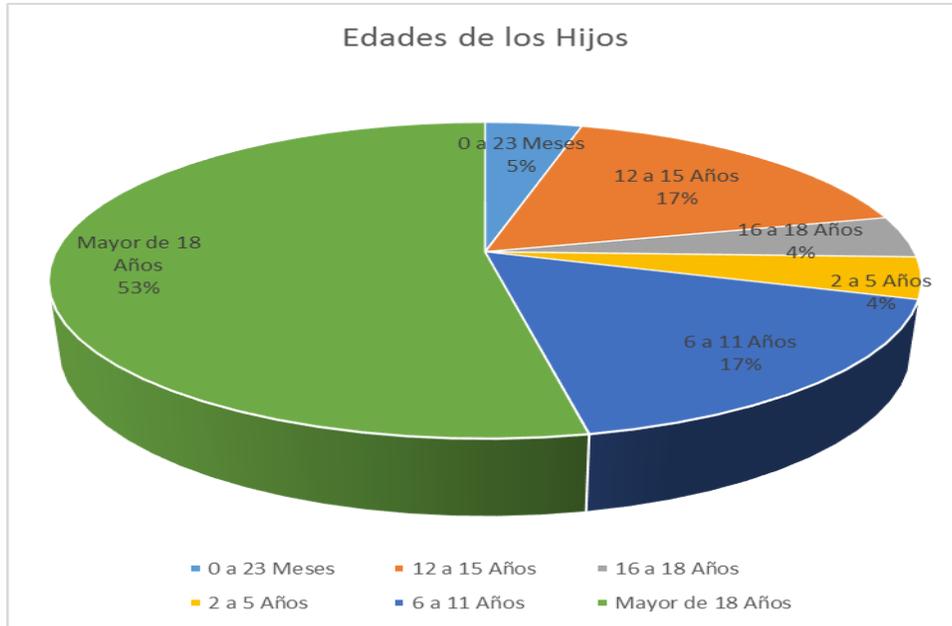


Del total de encuestados el 51% son solteros, el 28% casados, siguiendo con un 13% en unión libre, separados un 6% y viudos un 2%.

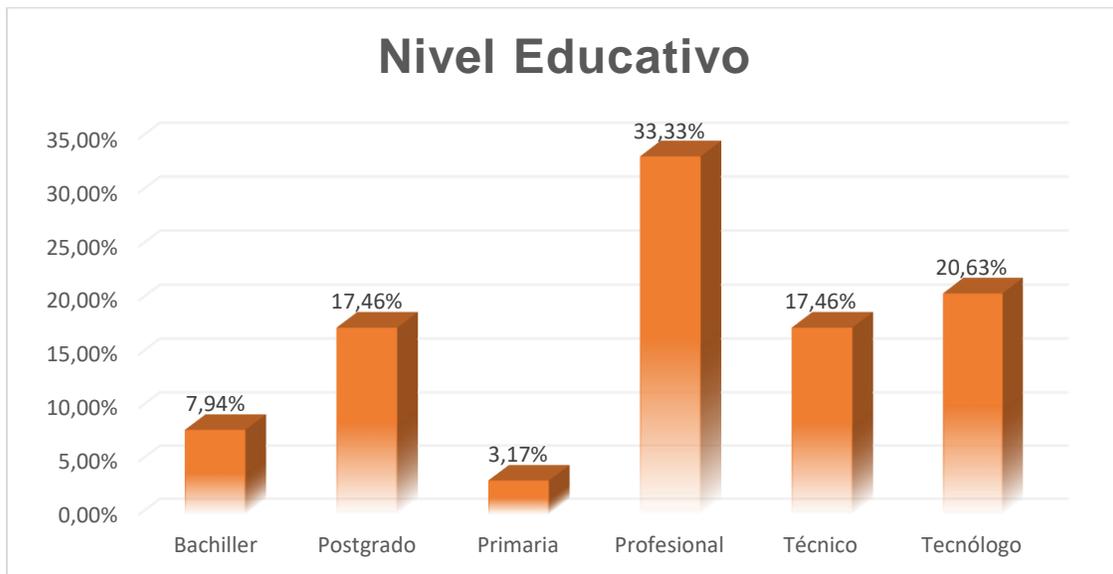


# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

De los servidores de planta el 63% sí tiene hijos y el 37% no tienen hijos y se encuentran en los siguientes rangos de edad.



El 53% tiene hijos mayores de 18 años, el 17% tiene hijos entre los 12 y 15 años y entre los 6 a 11 años. Hay un porcentaje del 5% con hijos menores de 2 años, entre las edades de 2 a 5 años y entre los 16 a 18 años correspondiente a un 4%



En el nivel educativo la gran mayoría de los servidores tienen formación académica superior, el mayor porcentaje es para los profesionales que corresponden al 33,33%, después sigue el nivel tecnólogo con un 20.63%, el 17.46 % corresponde a Técnico y el

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

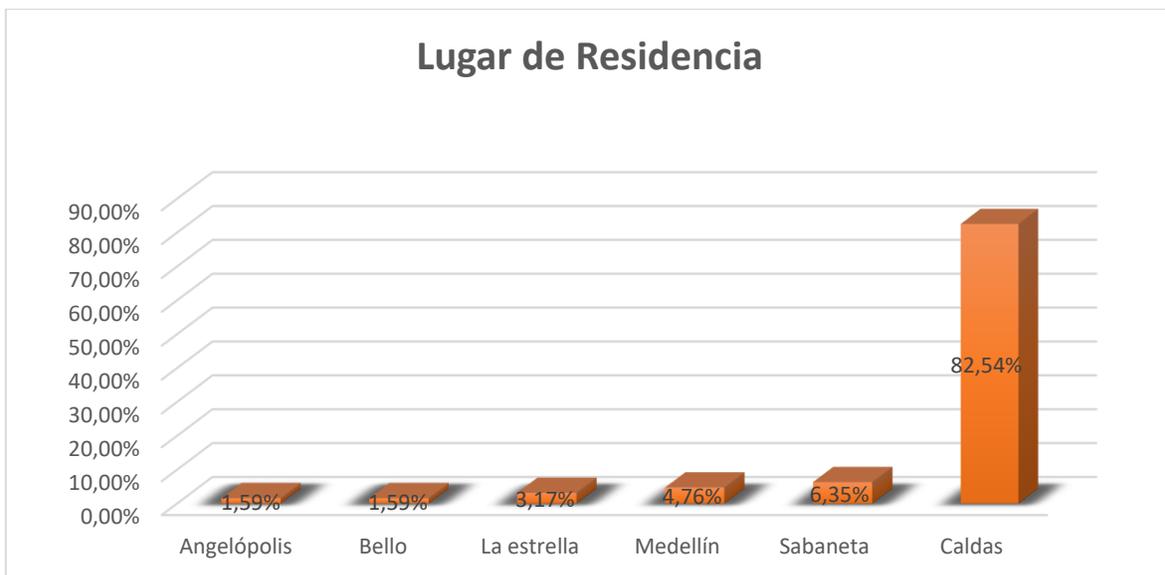
mismo porcentaje para postgrado, el 7.94% son bachiller y el porcentaje más bajito son las personas que solo realizaron la primaria que equivale al 3,17%.

## FORMACIONES MÁS PREDOMINANTES EN CARRERAS PROFESIONALES



De acuerdo al gráfico se observa que la profesión de abogado es la de mayor participación con un 29.03%, siguiendo de las profesiones de administración y finanzas con un 22.58%, la profesión de psicología y las ingenierías tiene una participación del 16.13% y en porcentajes más bajos las licenciaturas, arquitectura, veterinaria y comunicación social.

## MUNICIPIO DE RESIDENCIA

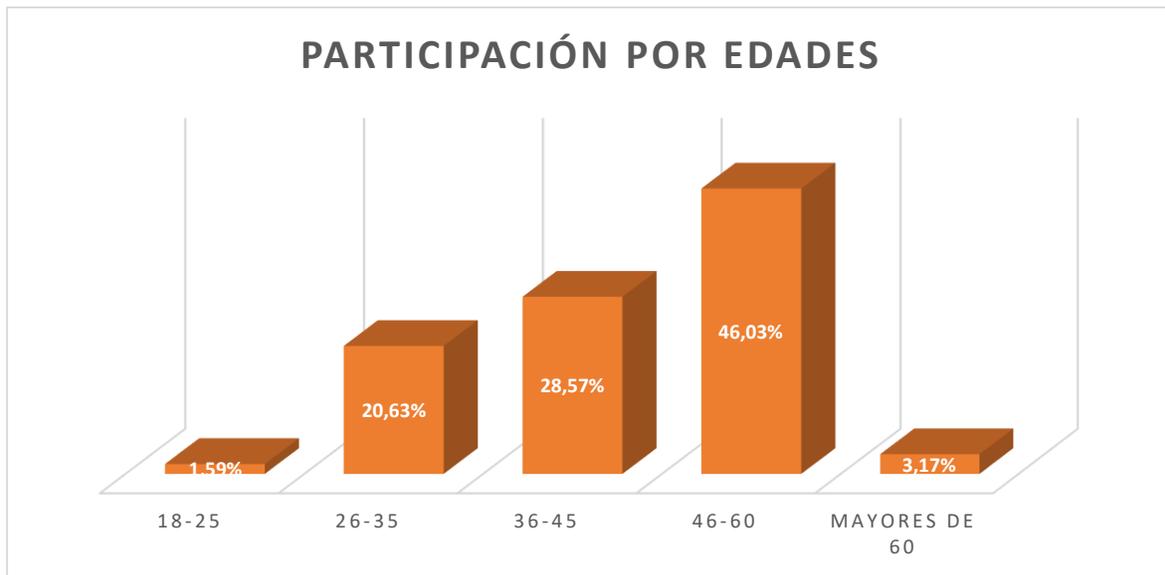


## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El 84 % de los encuestados tienen como lugar de residencia el municipio de Caldas, el 6.35% reside en Sabaneta, un porcentaje menor en otros municipios del Área Metropolitana como La Estrella, Medellín y Bello y una persona reside en el municipio de Angelópolis.

### RANGO DE EDADES DE LOS SERVIDORES

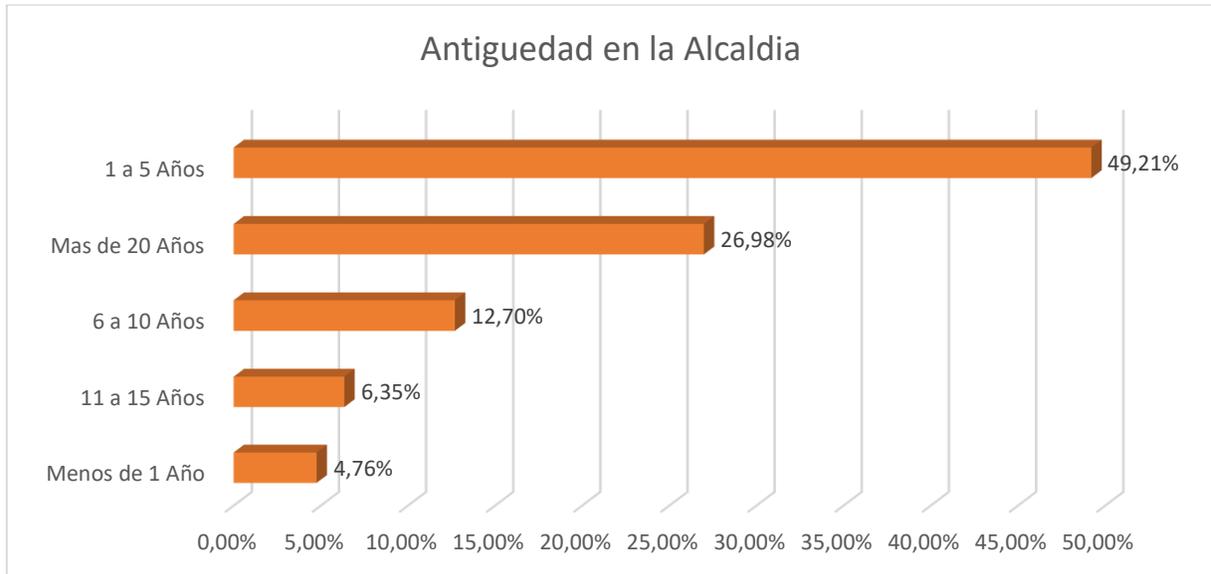
Mayor porcentaje de servidores de planta están entre los 46-60 años con un porcentaje del 46.03%, el 28.57 % está entre los 36 - 45 años, el 20.63% está entre los 26 - 35 años, el 3.17% es mayor de 60 años y el 1,5% está entre los 18 y 25 años.



### ANTIGÜEDAD COMO FUNCIONARIO DEL MUNICIPIO DE CALDAS

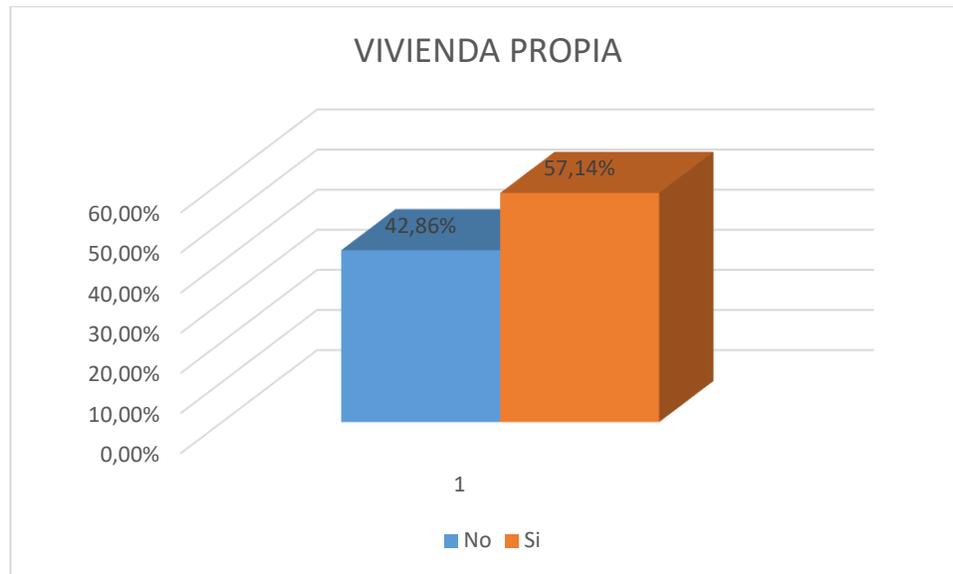
El mayor porcentaje de servidores corresponde a las personas que llevan entre 1 a 5 años en la Alcaldía del municipio de Caldas con un 49.21% y otro porcentaje significativo son los servidores que llevan en la entidad más de 20 años que corresponde al 26.98%.

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



## VIVIENDA PROPIA

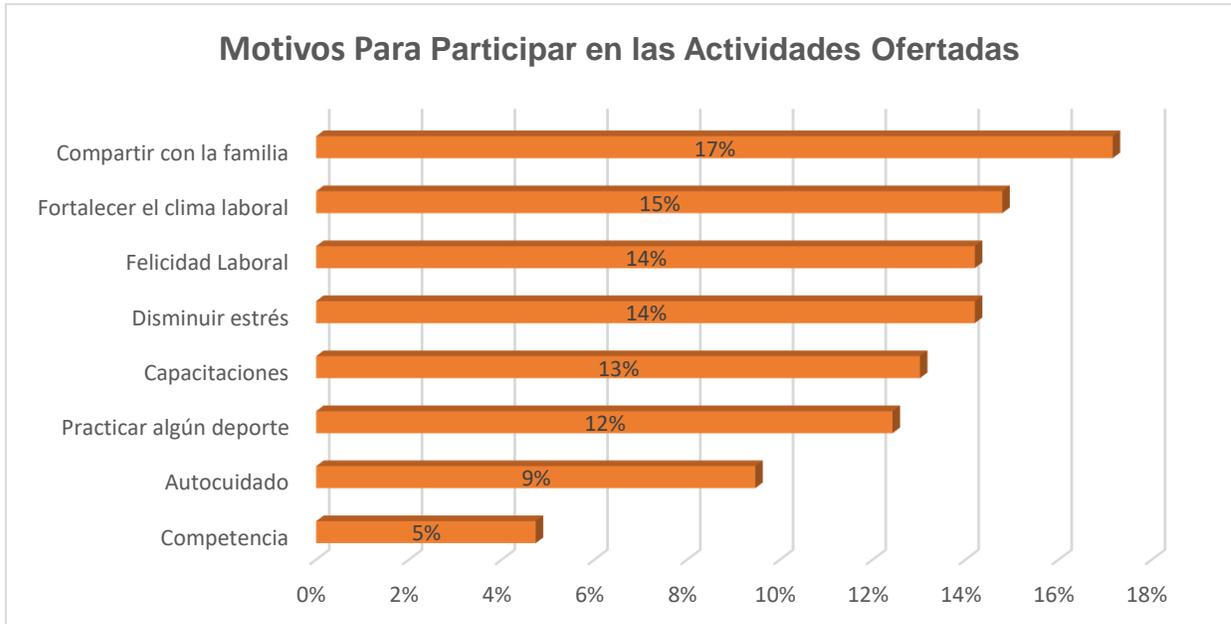
De las personas encuestadas el 57.14% cuentan con vivienda propia el 42.86 % no.



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

## MOTIVOS PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL

En este ITEM todas las opciones tuvieron interés por parte de los servidores, pero predomina el compartir en familia con un 17%, luego fortalecer el clima laboral, la felicidad laboral, y disminuir el estrés son los ITEMS en los que más personas mostraron su interés.

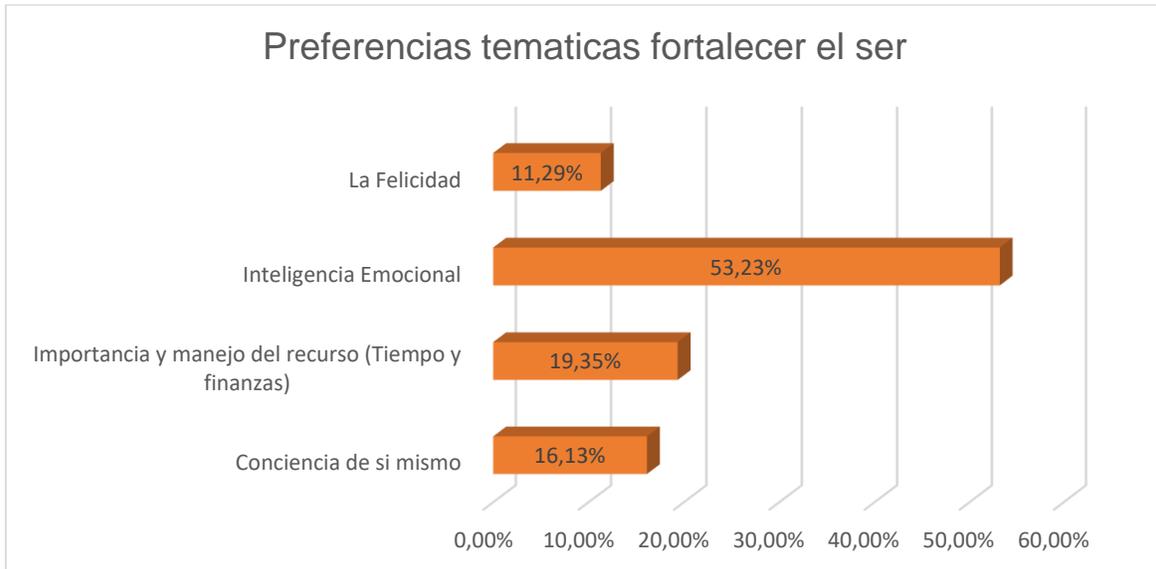


Los motivos más relevantes por los que los servidores no participan en las actividades de bienestar, un 34 % opina no tener tiempo, un 32% manifiestan que es por carga laboral, y el 26% considera que las actividades no son de su gusto.

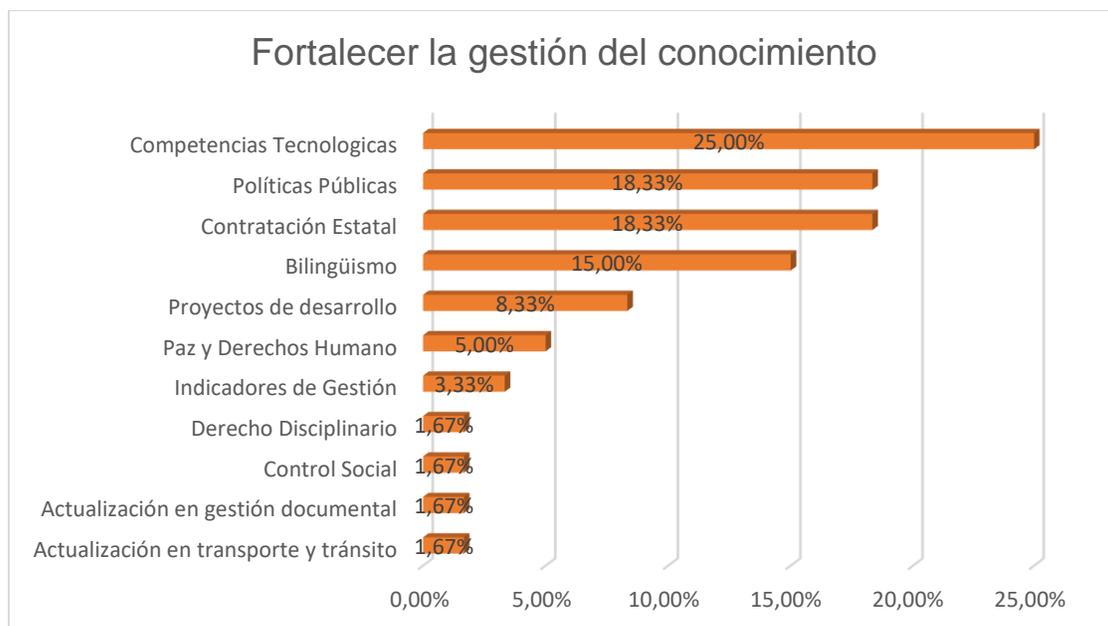


## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

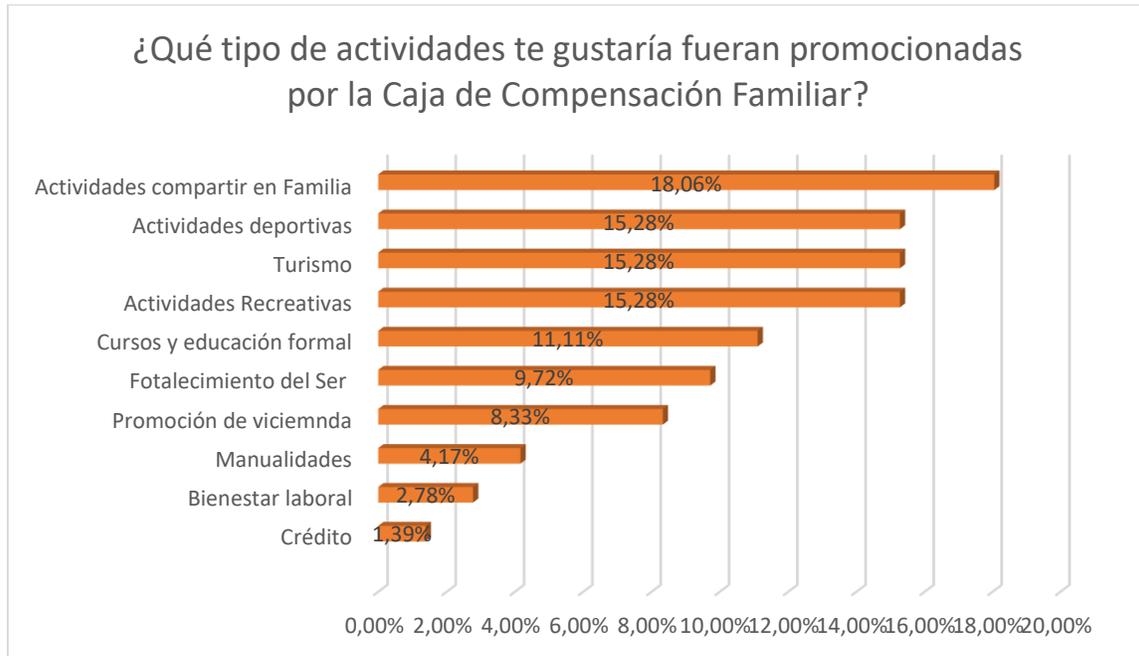
En los temas propuestos de fortalecimiento personal, el 53.23% quiere el tema de inteligencia emocional, al 19.35% de las personas les gustaría capacitaciones de importancia y manejo del recurso (Tiempo y finanzas), un 16.13% conciencia de sí mismo y un 11.29% felicidad.



El ITEM de fortalecimiento profesional los temas de mayor interés fueron Competencias Tecnológicas con un 25%, después el tema de Políticas Públicas y Contratación Estatal con un 18.33% y el bilingüismo con el 15%

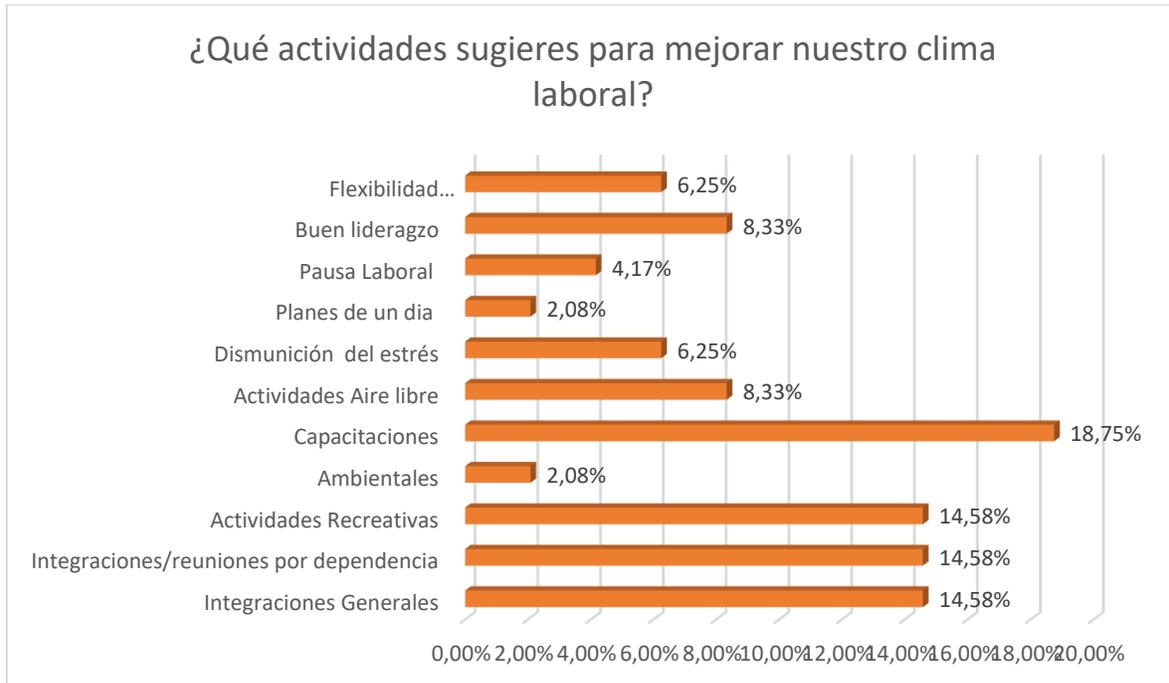


## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



En el ITEM ¿Qué tipo de actividades te gustaría fueran promovidas por la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO?, se encuentra que el 18.06 % de los encuestados le gustaría que la caja ofreciera actividades para compartir con la familia, el 15.28% considera que deberían promoverse la oferta de varios deportes y con el mismo porcentaje el turismo y la recreación, con menores porcentajes están las actividades de capacitación, fortalecimiento del ser, promoción de vivienda , las manualidades, el bienestar laboral y el crédito.

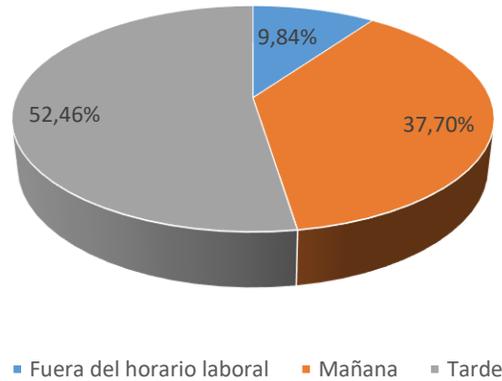
## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



En el ÍTEM qué actividades sugieres para mejorar el clima laboral el 18.75% solicita se hagan talleres y cursos que ayuden a fortalecer el ser para mejorar el trabajo en equipo, siguiendo con un 14.58% las actividades recreativas, las integraciones y reuniones por equipos de trabajo y las integraciones de todos los colaboradores de la Alcaldía, posteriormente con un 8.33% están las actividades al aire libre y el buen liderazgo , con porcentajes más bajo se encuentran las pausas activas, la flexibilidad en el horario y actividades para disminuir el estrés.

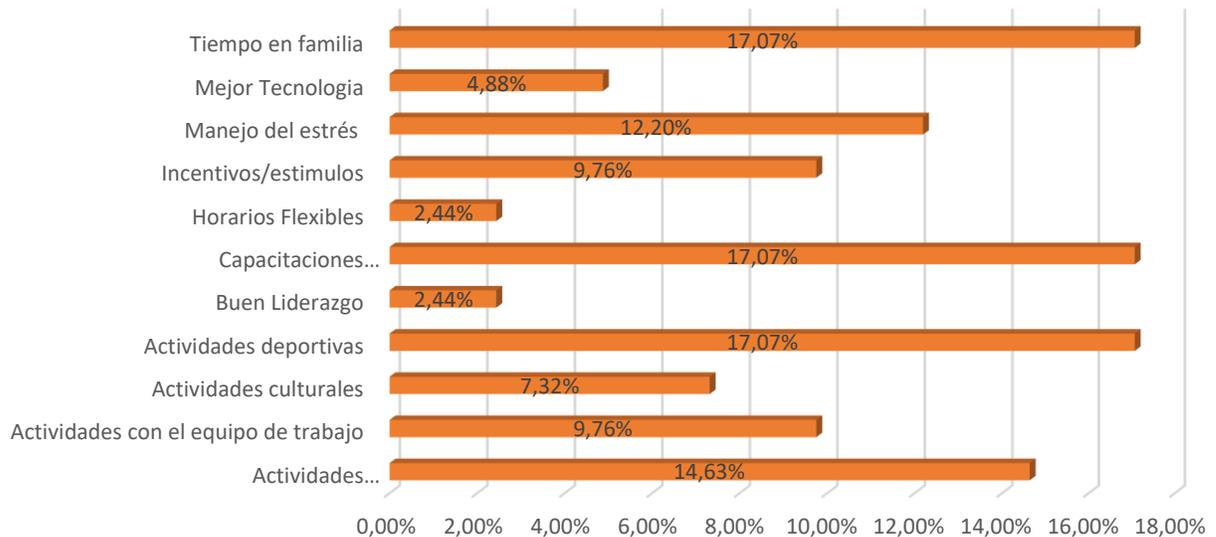
## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

¿Qué rango de horario prefieres para asistir a las capacitaciones?



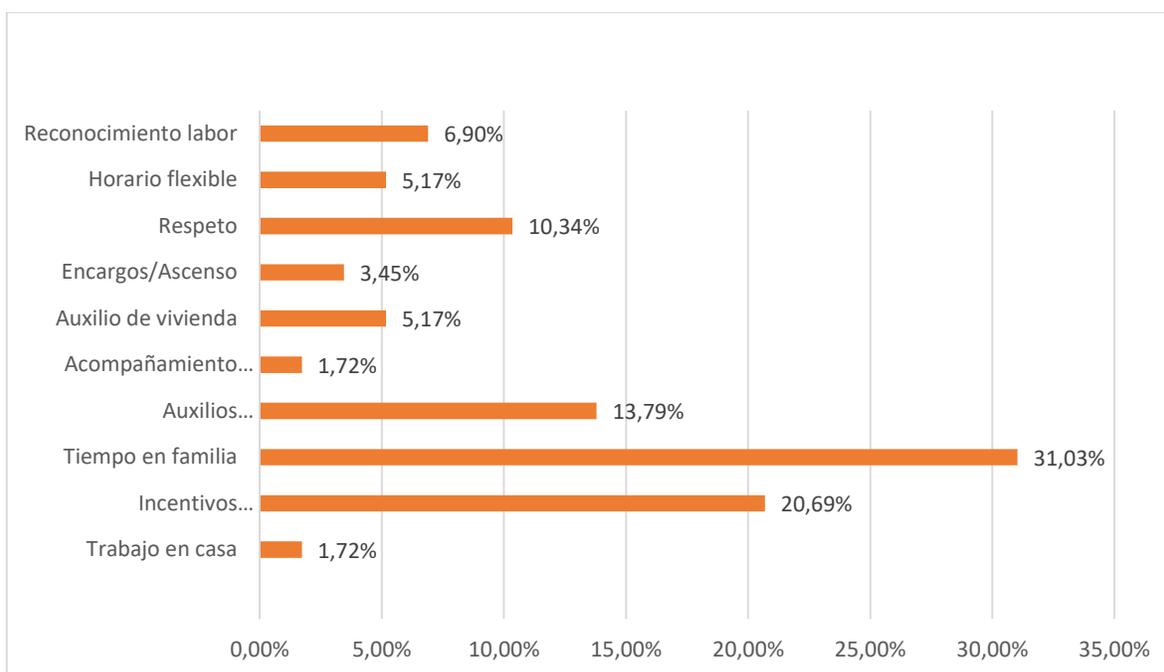
En la pregunta que horario prefiere para asistir a las capacitaciones el 52.46% contesta que prefiere las horas de la tarde, un 37.70%, dice que es mejor la mañana y un 9.84%, opina que deben ser fuera del horario laboral.

¿Cuáles actividades de bienestar sugieres para mejorar la gestión?



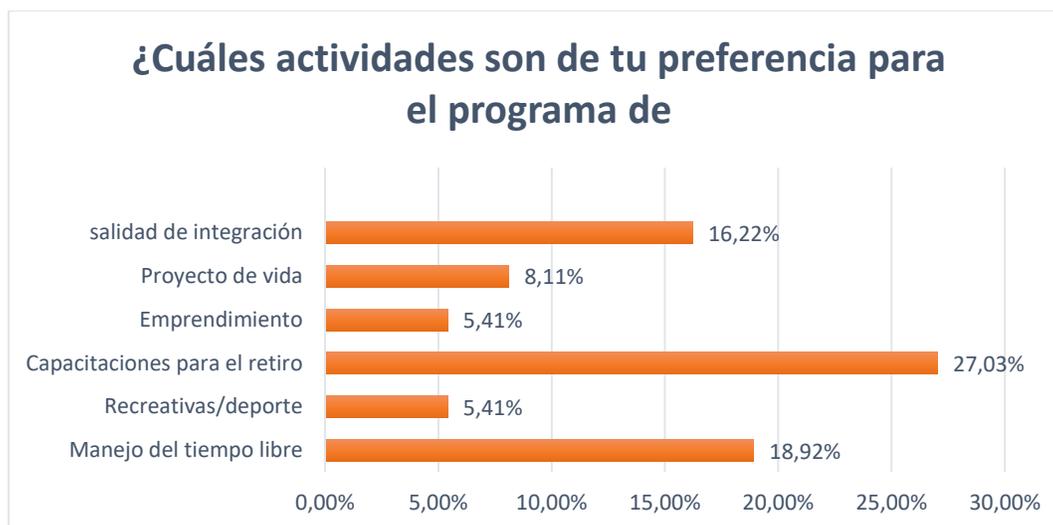
## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A la pregunta cuáles actividades sugiere para mejorar la gestión el 17.07% opinan que el tiempo en familia, las capacitaciones para fortalecer las actividades que tiene en su cargo y las actividades deportivas impactan más en mejorar su gestión, le siguen con un 14.63% las actividades recreativas y con un 12.20% el manejo del estrés y un 9.76% considera que las actividades con el equipo de trabajo.



A la pregunta ¿Cuál consideras que podría ser el mejor estímulo que te puede brindar la Alcaldía de Caldas? El 31.03% consideran que el mejor incentivo es el tiempo en familia, seguido de los incentivos económicos con un 20.69% y con un 13.79% los auxilios para acceder a la educación formal, un porcentaje del 10.34% cree que el respeto a los empleados es el mejor estímulo y con porcentajes menores el reconocimiento a la labor, el auxilio de vivienda, los horarios flexibles, y el trabajo en casa así como los auxilios para adquirir vivienda y el acompañamiento psicológico.

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



Para el plan de retiro las personas encuestadas que están próximos a la etapa tienen como preferencias las capacitaciones para prepararse para asumir esta etapa, seguido por actividades para disfrutar el tiempo libre con un 18.92 % y con 16.22% las integraciones con el equipo del plan de retiro.

### 7.2 Matriz de Intervención Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional

RECOMENDACIONES	ACCIÓN
Generar acciones para que los colaboradores se sientan incluidos en los cambios que se dan al interior de la organización.	Realizar talleres de gestión del cambio y mediante medio informativo como el boletín interno y cartelera comunicar los diferentes cambios de la Administración a los servidores.
Capacitar en comunicación asertiva	Realizar coaching por equipos de trabajo
Generar espacios de escucha y socialización grupal (lecturas, juegos y tardes de café).	Realizar actividades lúdicas que le permitan al servidor tener espacios de esparcimiento
Realizar formación enfocada en equipos altamente efectivos.	Gestionar Coaching de trabajo en equipo, liderazgo, inteligencia emocional, servicio al cliente y manejo de conflictos
Realizar campañas de sensibilización en base a la importancia de los compañeros como red de apoyo primario.	Fomentar los valores de la cordialidad, el respeto, y actividades de integración que permitan generar relaciones positivas entre compañeros.

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Realizar acciones encaminadas para medir métodos y tiempos de desarrollo de actividades.	Gestionar la consecución de un convenio que permita hacer el levantamiento de cada uno de los procedimientos, métodos y tiempo de los diferentes cargos de la planta global, que permita mejorar la optimización del recurso humano
Definir programa para el uso de los tiempos de descanso.	Continuar y reforzar la autorrealización de pausas activas que permitan optimizar estos tiempos de descanso.
Generar un espacio formativo para la utilización óptima del tiempo.	Capacitación uso del tiempo
Realizar reconocimientos a los empleados.	Realizar un plan de incentivos para reconocer el desempeño de los servidores y su aporte en el cumplimiento de metas y código de integridad.
Desarrollar procesos de escuelas de líderes.	Realizar Coaching de liderazgo
Implementar campañas de buen trato de jefes y equipos de trabajo.	Realizar Coaching de liderazgo
Socializar a los colaboradores los cambios realizados en la empresa y escuchar sus propuestas.	Fomentar grupos primarios en cada dependencia
Diseñar un buzón para recibir en el los aportes de los colaboradores.	Colocar un buzón de sugerencias en cada dependencia.

### 8. Desarrollo del Plan

El Plan de bienestar e incentivos para el 2023 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.

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

## 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	Realizar un contrato interadministrativo con el INDEC con el objeto de desarrollar 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 la 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
Eventos Artísticos y culturales	Realizar un contrato con la Casa de La Cultura que tiene con el objeto de desarrollar 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.

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### 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, compensar el tiempo para salir en épocas especiales como semana santa y navidad, 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.
	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.

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

	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 agradecimiento y enaltecer los servidores por méritos, integridad y antigüedad.</p>
	Profesiones y oficios	<p>Enviar una tarjeta haciendo un reconocimiento a las profesiones y oficios de los servidores y colaboradores.</p>

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 realizará y se programará de 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>

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Programa de Incentivos por trabajo en equipo	Para fomentar el trabajo en equipo se realizarán concursos 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.
Salario Emocional	<b>Tiquetera de la Felicidad:</b> En diciembre del 2022 se entregó 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 hasta el 19 de diciembre del 2023.
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 Secretaria 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.

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

## 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	02/01/2023	20/01/2023	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	17/01/2023	20/01/2023	Anual	
Boletín Interno		Desarrollar actividades del Plan de Bienestar e incentivos	01/02/2023	30/12/2023	Mensual	
Fotografías		Concretar aliados para el desarrollo de actividades	01/02/2023	15/12/2023	Anual	
Listados		Evaluar Plan de Bienestar e incentivos	01/03/2023	30/12/2023	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 y los resultados evaluación del riesgo psicosocial para el presente año.