



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

ALCALDÍA DE CALDAS
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
2025

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
TALENTO HUMANO
Enero 2025

Centro Administrativo Municipal

Carrera 49 # 129 sur 50 - Parque Santander

Teléfono: (57) 604 3788500 **NIT.** 890.980.447-1

Email: contactenos@caldasantioquia.gov.co

Sitio web: www.caldasantioquia.gov.co



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

1. Introducción	3
2. Marco Legal	4
3. Antecedentes	5
4. Definiciones:	5
4.1 Bienestar e Incentivos	5
4.2 Protección y Servicios Sociales	5
4.3 Calidad de Vida Laboral:	6
4.4 Cultura Organizacional:	6
4.5 Incentivos:	6
5. Objetivo General:	6
5.1. Objetivos Específicos	7
6. Alcance	7
7. Esquema del Plan	7
7.1 Encuesta de expectativas realizada a los servidores 2023:	8
7.2 Matriz de Intervención Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional	24
8. Desarrollo del Plan	25
8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial:	26
8.2 Eje 2: Salud Mental	30
8.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión	31
8.4 Eje 4: Transformación Digital	31
8.5 Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público	32
9. Plan de Incentivos	32
10. Plan de Acción:	33
11. Seguimiento del Plan	33

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

1. Introducción

En un entorno cambiante 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 2023-2026, 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.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

2. Marco Legal

- ✓ Ley 909 de 2004, en su párrafo 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 párrafo 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 **creAmos 2024-2027 en la dimensión POLÍTICO INSTITUCIONAL en su componente Fortalecimiento Institucional y su Programa derechos fundamentales del trabajo y fortalecimiento del diálogo social**. Con el siguiente proyecto: Mejoramiento del desarrollo integral del servidor público, su autoestima y el entorno familiar y laboral, en el municipio de Caldas, Antioquia.

Centro Administrativo Municipal

Carrera 49 # 129 sur 50 - Parque Santander

Teléfono: (57) 604 3788500 **NIT.** 890.980.447-1

Email: contactenos@caldasantioquia.gov.co

Sitio web: www.caldasantioquia.gov.co

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

3. Antecedentes

Se tiene como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 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 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.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

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, fortaleciendo la participación en espacios de esparcimiento, integración y formación que contribuyan al crecimiento personal, la satisfacción laboral y mejoren su entorno familiar.

Centro Administrativo Municipal

Carrera 49 # 129 sur 50 - Parque Santander

Teléfono: (57) 604 3788500 **NIT.** 890.980.447-1

Email: contactenos@caldasantioquia.gov.co

Sitio web: www.caldasantioquia.gov.co



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

5.1. Objetivos Específicos

- Generar espacios de formación, 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 servidores
- 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 Asesor, 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 2023-2026 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.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

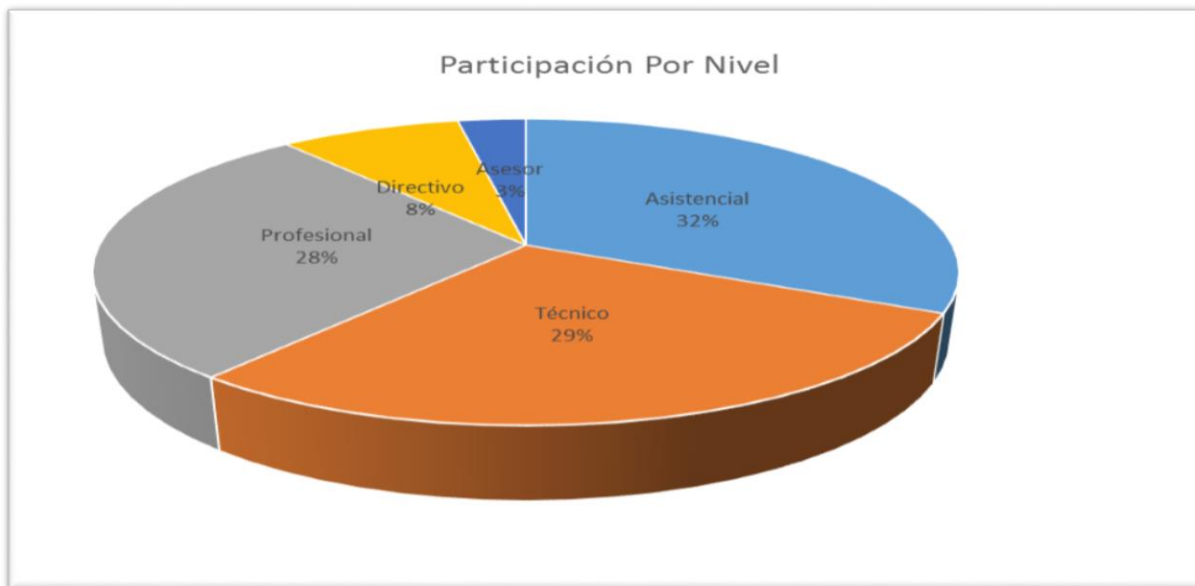
7.1 Encuesta de expectativas realizada a los servidores 2025:



Para la vigencia 2025 se realizó encuesta de expectativas en la cual hubo una participación del 62.28% del total de servidores de la planta de cargos y por dependencia la representación fue del 20 % de la Secretaria de Servicios Administrativos, siendo la mayor participación, seguida por 17% de la Secretaria de Movilidad y un 11% de la Secretaria de Hacienda, con un 10% la Secretaria de Educación y Seguridad y Convivencia, con menor porcentaje esta la Secretaria de Planeación y general con 6%, , Infraestructura Física con un 5%, Salud 4% , Desarrollo y Mujer y Familia y la Oficina de Comunicaciones con un 3% y la Oficina de Control Interno y despacho del Alcalde con un 1%.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

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



De los servidores que participaron en la encuesta el nivel asistencial tuvo la mayor participación con el 32%, siguiendo el nivel técnico un 29%, el nivel profesional tuvo una participación del 28% nivel directivo un 8%.y el nivel asesor un 3%

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Participación por estado civil



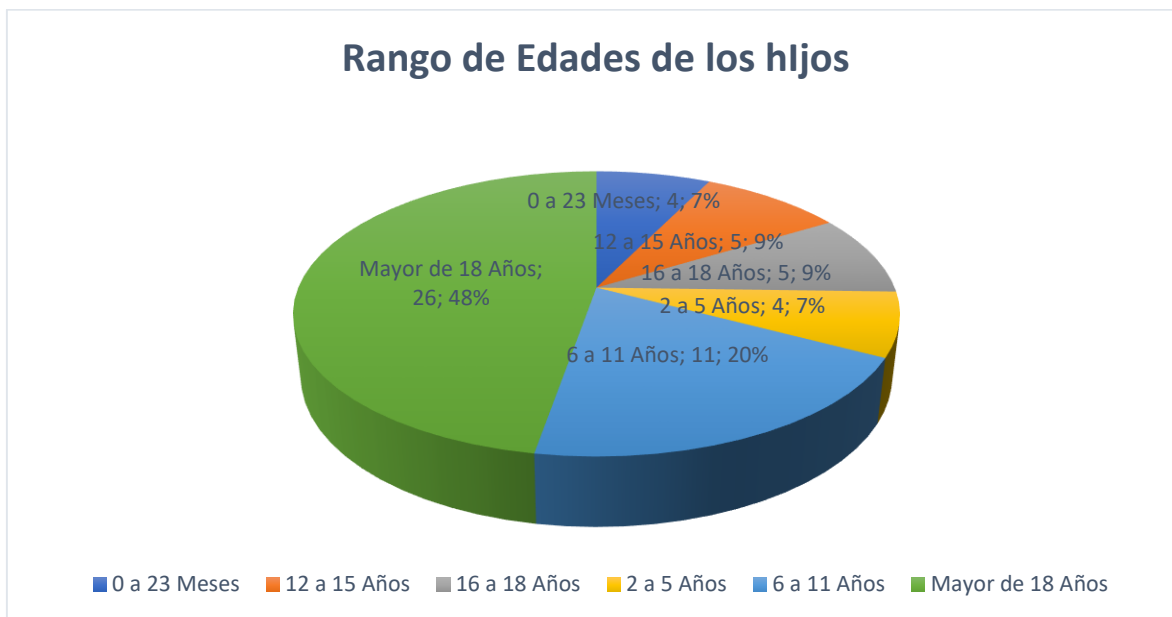
Del total de encuestados el 51% son solteros, el 32 % casados, siguiendo con un 11% en unión libre, separados un 6%

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

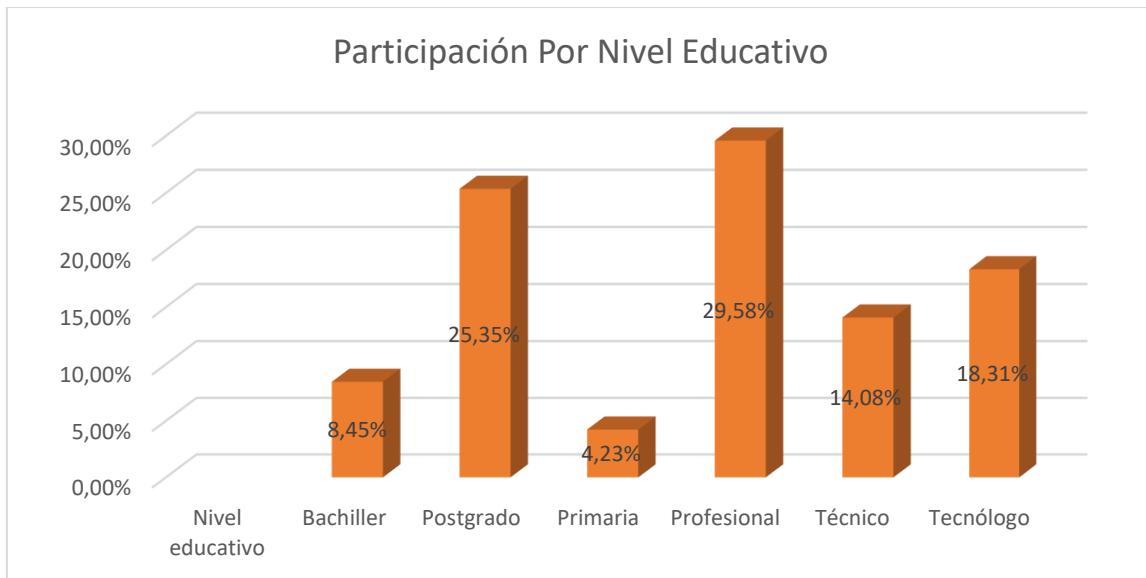


A la pregunta ¿tiene hijos? El 35% de los encuestados contesta que no tiene hijos el 65% si los tiene distribuidos en las siguientes edades:

El 48% tiene hijos mayores de 18 años, el 20% tiene hijos entre los 6 y 11 años y un porcentaje del 9 % con hijos entre los 12 y 15 años, para la edad de 2 a 5 años la representación es de un 7%, igual que los menores de 2 años.



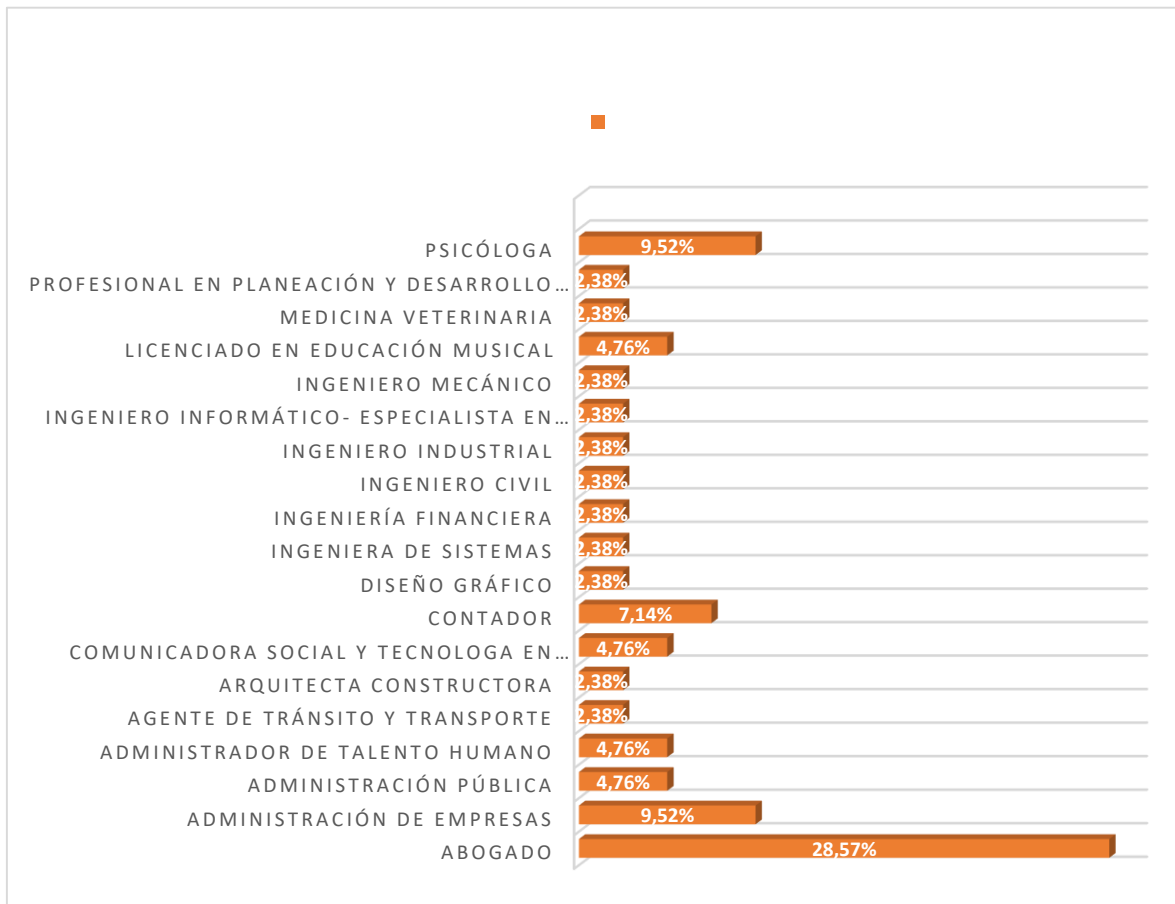
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025



En el nivel educativo la mayoría de los servidores tienen formación académica superior, el mayor porcentaje es para los profesionales que corresponden al 29.58 % y un 25.35 % con, postgrado, después sigue el nivel tecnólogo con un 18.31 %, el 14.08 % corresponde a Técnico, el 8.45 % son bachiller y el porcentaje más bajito son las personas que solo realizaron la primaria que equivale al 4.23%.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Formaciones más predominantes en carreras profesionales



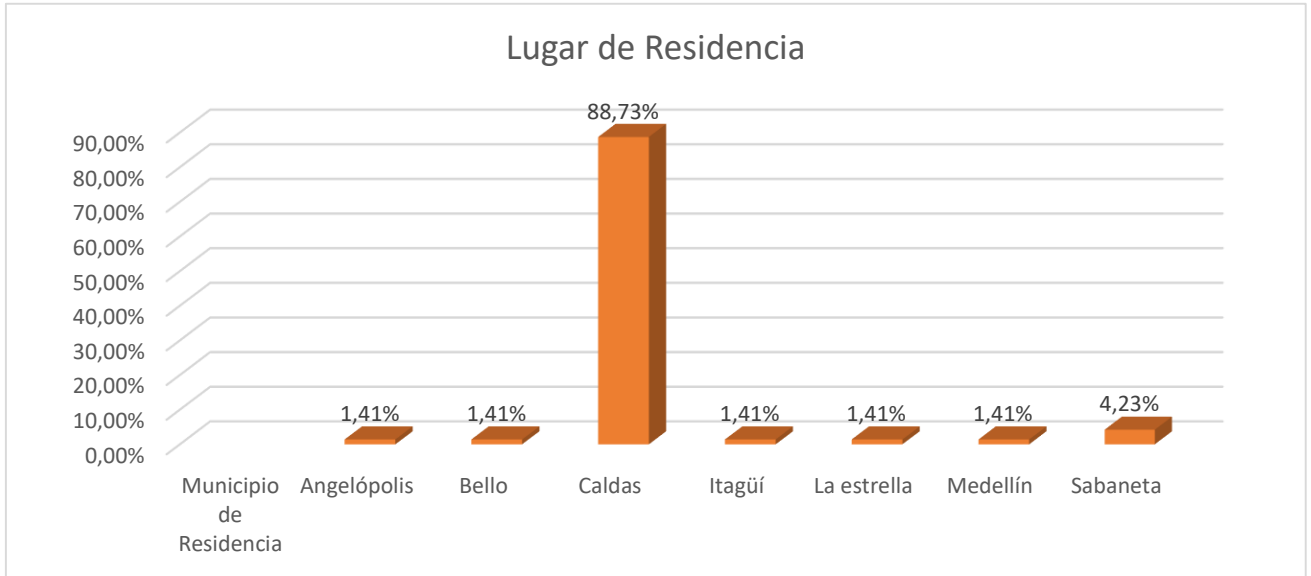
De acuerdo al gráfico se observa que la profesión de abogado es la de mayor participación con un 28.57%, siguiendo de las profesiones de administración de empresas con un 9.52%, la profesión de psicología tiene una participación del 9.52% y la contaduría un 7.14 % en porcentajes más bajas las licenciaturas, arquitectura, veterinaria y comunicación social.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

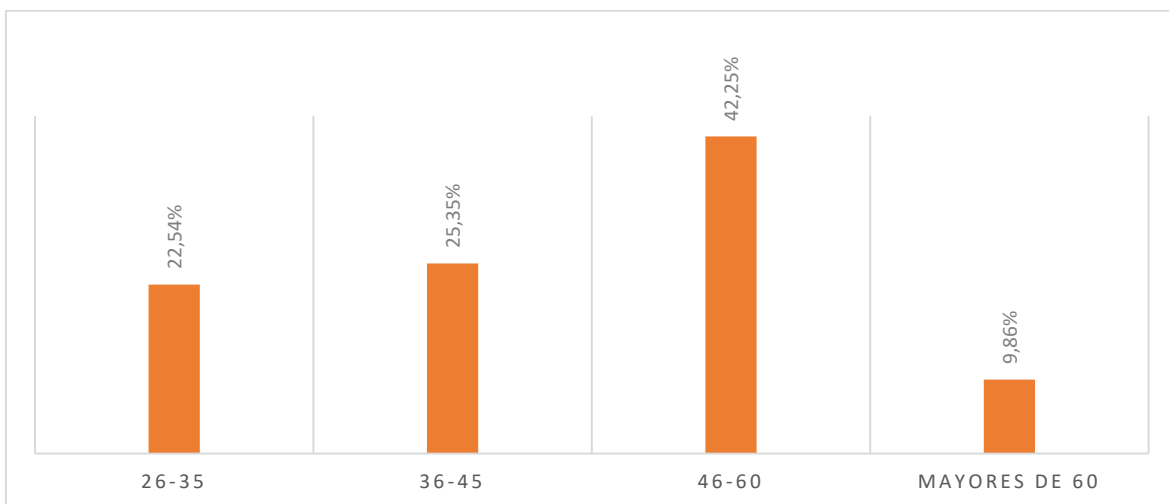
MUNICIPIO DE RESIDENCIA

El 88.73 % de los encuestados tienen como lugar de residencia el municipio de Caldas, el



4.23% 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



Centro Administrativo Municipal

Carrera 49 # 129 sur 50 - Parque Santander

Teléfono: (57) 604 3788500 NIT. 890.980.447-1

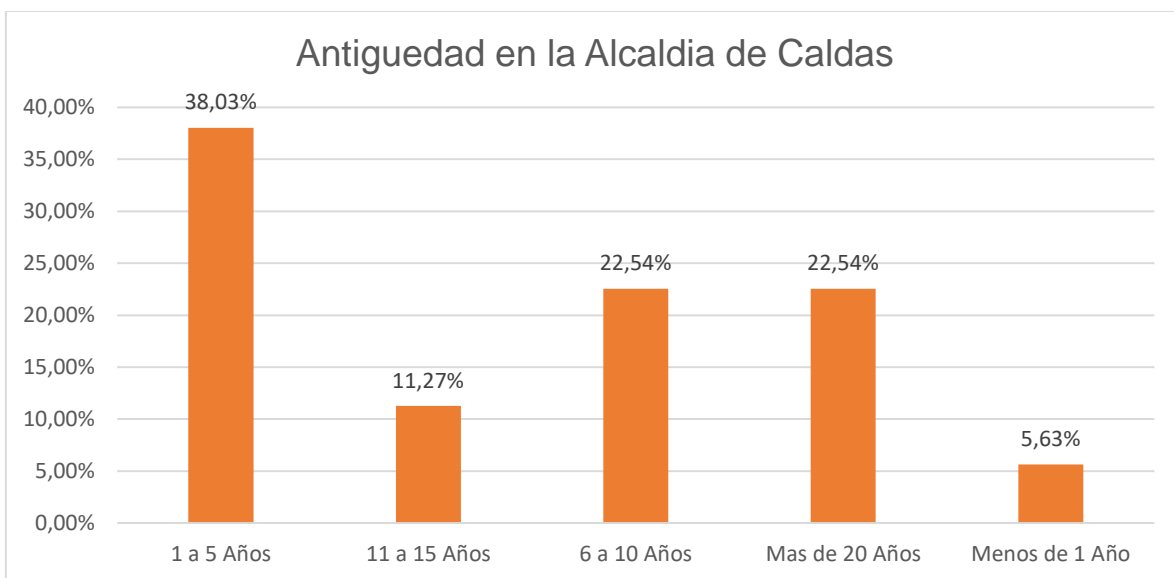
Email: contactenos@caldasantioquia.gov.co

Sitio web: www.caldasantioquia.gov.co

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Mayor porcentaje de servidores de planta está entre los 46-60 años con un porcentaje del 42.29%, el 25.9% está entre los 36 - 45 años, el 22.54% está entre los 26 - 35 años, el 3.17% es mayor de 60 años y el 9.86% está entre los 18 y 25 años.

ANTIGÜEDAD COMO FUNCIONARIO DEL MUNICIPIO DE CALDAS

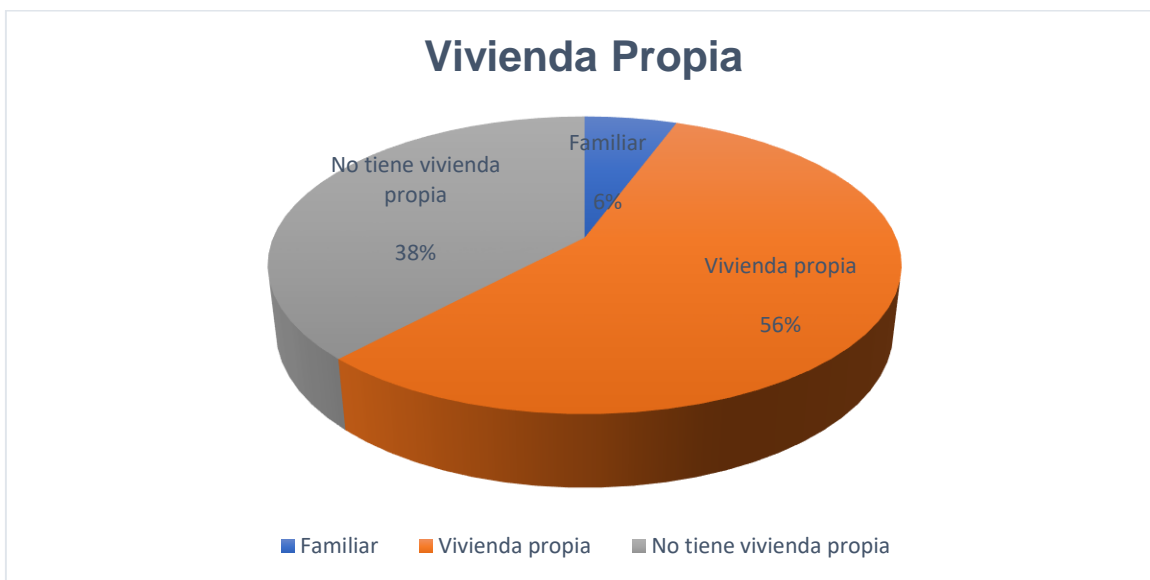


El mayor porcentaje de servidores corresponde a las personas que llevan entre 1 a 5 años en la Alcaldía del municipio de Caldas con un 38.03% y otro porcentaje significativo son los servidores que llevan en la entidad más de 20 años y entre 6 y 10 años que corresponde al 22.54%.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

VIVIENDA PROPIA

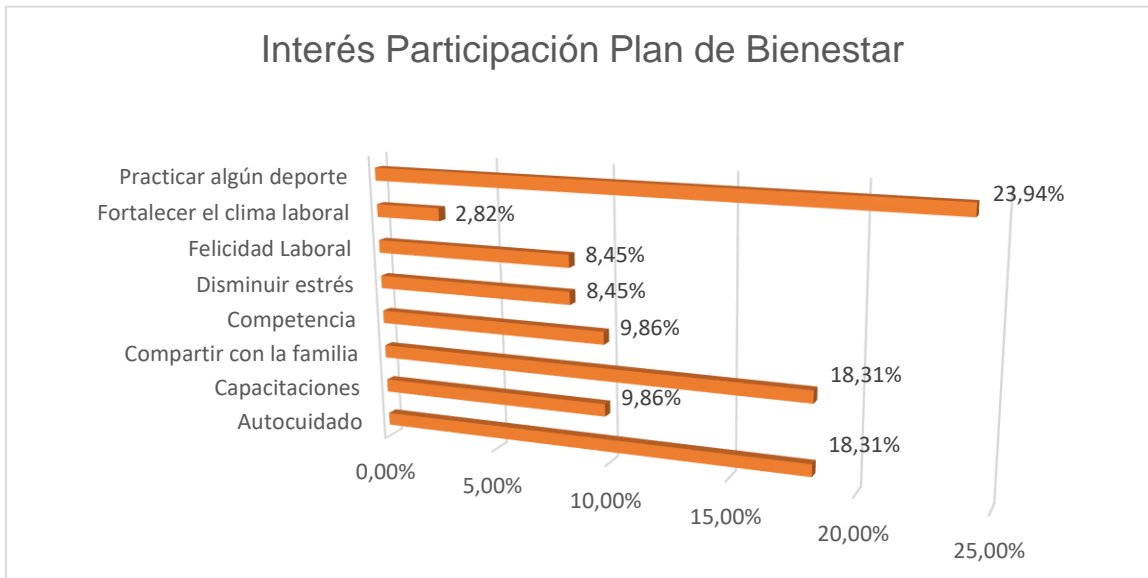
De las personas encuestadas el 56% cuentan con vivienda propia el 38% no y el 6% vivienda familiar.



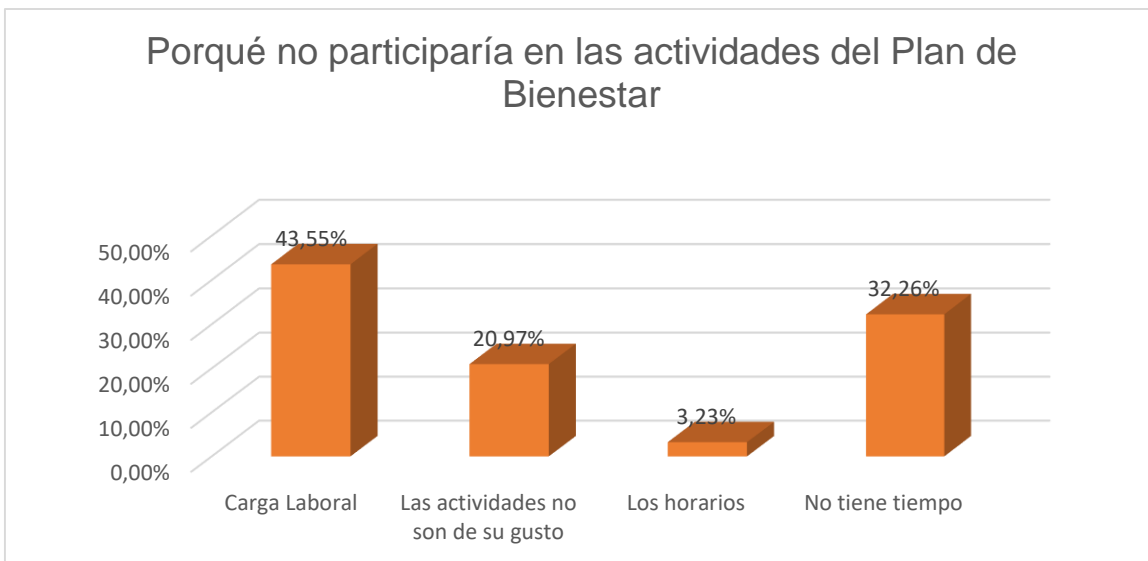
MOTIVOS PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL

En este ITEM todas las opciones tuvieron interés por parte de los servidores, pero predomina el practicar un deporte con un 23.94% compartir en familia y el autocuidado con un 18.31%, luego fortalecer el clima laboral, la felicidad laboral, y disminuir el estrés son los ITEMS en los que más personas mostraron su interés.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

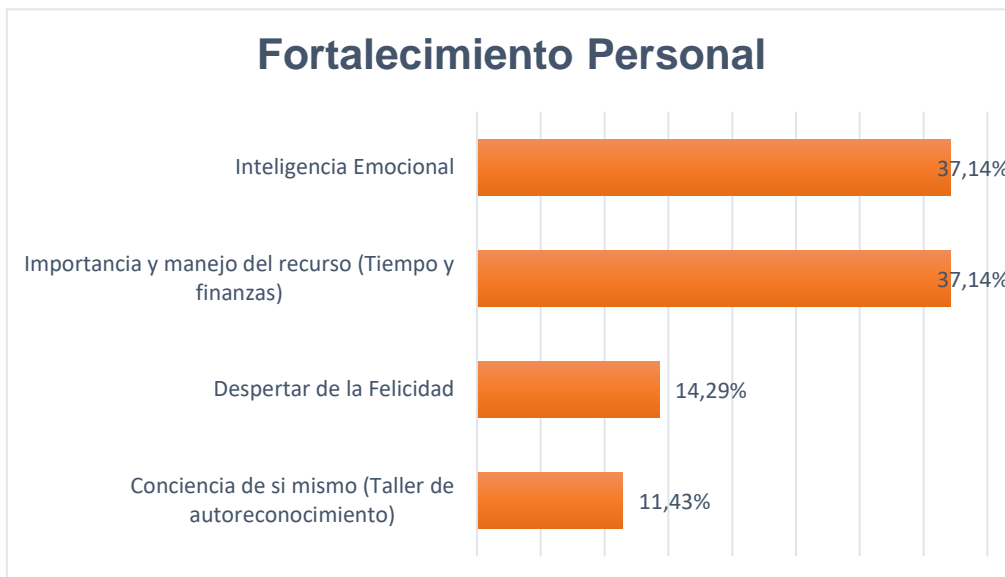


Los motivos más relevantes por los que los servidores no participan en las actividades de bienestar, un 43.55 % opina que tiene carga laboral, un 32% manifiestan que no tiene tiempo, y el 20.97% considera que las actividades no son de su gusto.



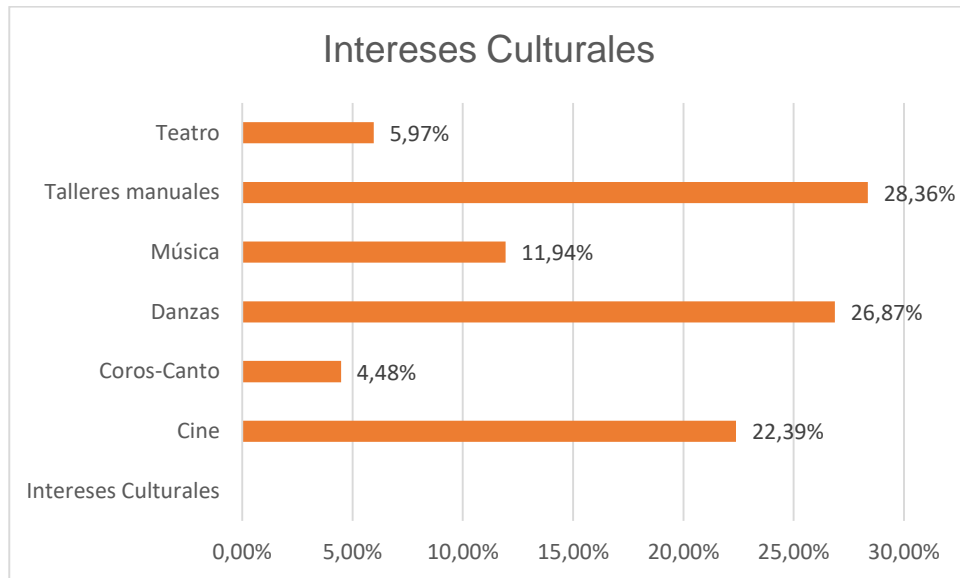
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

En los temas propuestos de fortalecimiento personal, el 37.14 % quiere el tema de inteligencia emocional, al igual que la importancia del manejo de los recursos 14.29% de las personas les gustaría temas relacionados con la felicidad, un 11.43 % conciencia de sí mismo.

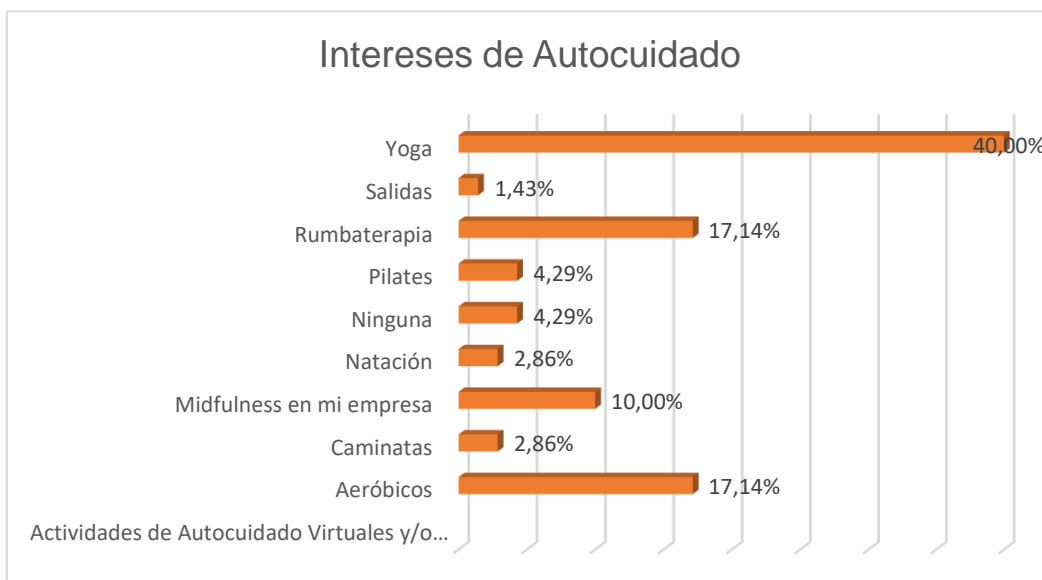


El ITEM de fortalecimiento profesional los temas de mayor interés fueron Competencias Tecnológicas con un 25%, después el tema de Políticas Públicas y Contratación Estatal con un 18.33% y el bilingüismo con el 15%

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025



En el ITEM intereses culturales la mayoría de los encuestados muestra interés por los talleres manuales con un 28.36%, seguido de los talleres de danza con un 26.87% y el cine con 22.39%, mostrando más bajo interés por la música, el canto y el teatro.





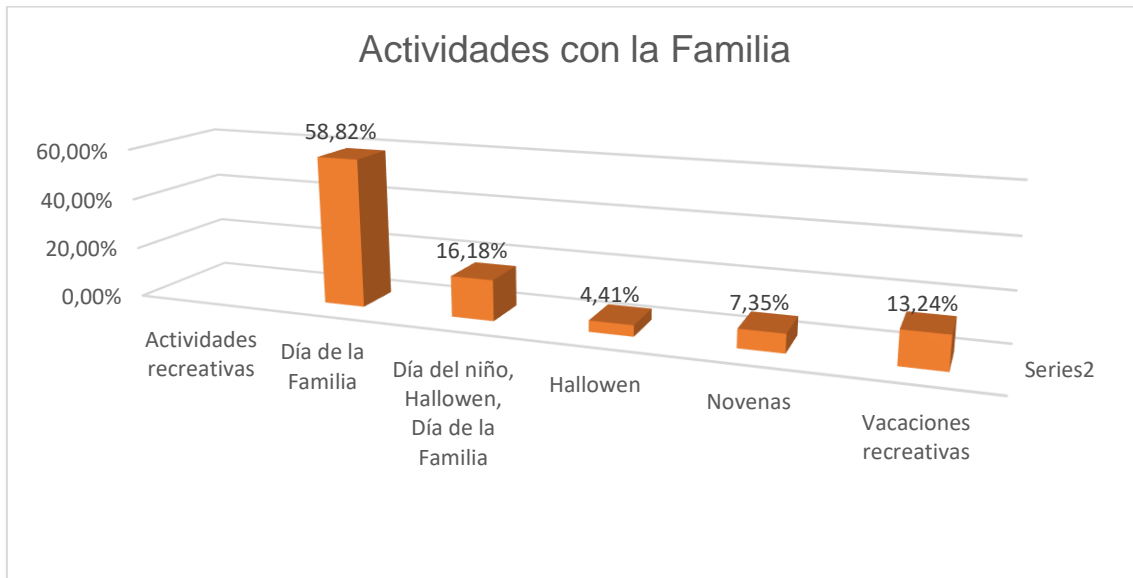
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

A la pregunta relacionada con actividades de autocuidado el 40% de los encuestados manifiesta preferencia por yoga , en segundo lugar por la rumbaterapia y los aerobicos , un 10% por mindfulness y con más baja participación el pilates,las caminatas y la natación.

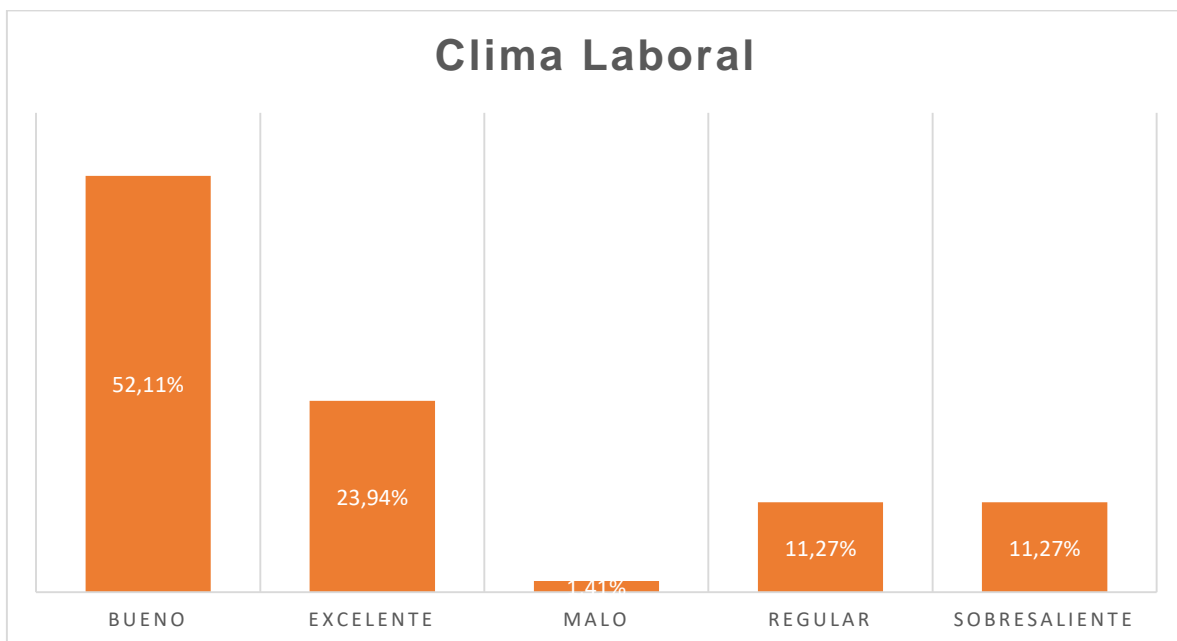


Los encuestados muestran interés de participar principalmente en semnas integrales de salud con un 42.25%,seguido por talleres de prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias,seguida con un 16.90% de apoyo psicológico,manejo de estrés y cansancio extremo.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

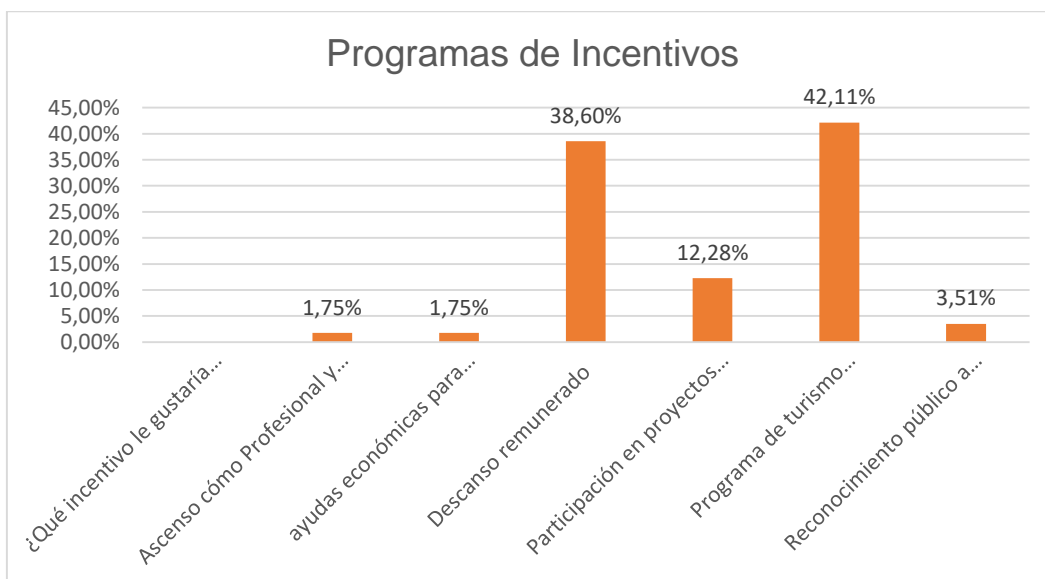


Los encuestados mostraron una mayor participación con un 58.82 % a que la entidad realice actividades con la familia ,seguido por día de la niñez con un 16.18% , vacaciones recreativas con un 13.24 % y en menor porcentaje halloween y novenas de navidad.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

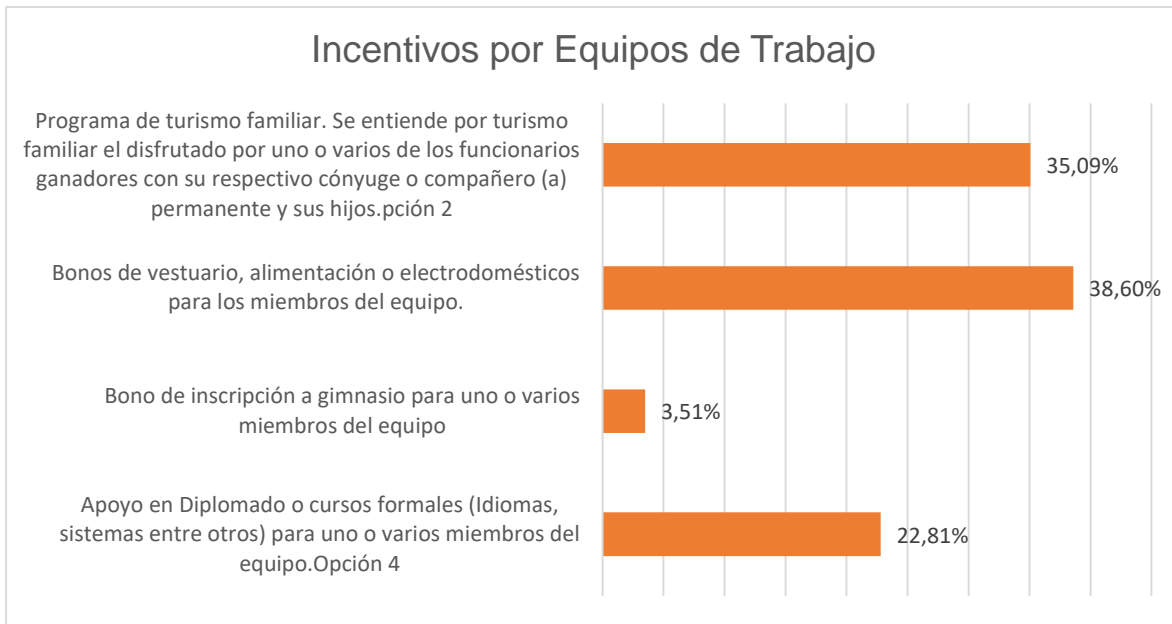
En el ITEM como considera el clima laboral el 52.11 % considera que el clima laboral de la entidad es bueno, seguido por una percepción del 23.94 % es excelente, seguido por un mismo porcentaje del 11.27 % que consideran que es regular y otros sobresaliente



A la pregunta ¿Cuál consideras que podría ser el mejor estímulo que te puede brindar la Alcaldía de Caldas? El 42.11 % consideran que el mejor incentivo son los programas de turismo, seguido del descanso remunerado con un 38.60 % y con menor participación se encuentra la participación en proyectos especiales con 12.28%, el reconocimiento público con 3.51% y con un mínimo los ascensos y auxilios económicos



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025



A la pregunta que prefiere como, incentivos por equipo de trabajo, el 38.60 % prefiere los bonos de compra, en segundo lugar los programas de turismo familiar, seguido por el apoyo para realizar estudios formales con un 22.81 %

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

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 carteleras 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.
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

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

	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.

De acuerdo con la medición realizada en noviembre se proyecta intervenir por dependencias los siguientes temas

Dependencia	Habilidades
Oficina de Comunicaciones y Tecnologías de la Información	Comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos
Oficina de Control Interno	Comunicación, trabajo en equipo y manejo del tiempo
Secretaria de Desarrollo Económico y social	Comunicación, Reconocimiento del trabajo, Manejo del tiempo
Despacho del Alcalde	Comunicación, Reconocimiento del trabajo, Resolución de conflictos
Secretaria de Educación	Manejo del tiempo, comunicación, Trabajo en equipo
Secretaria General	Comunicación, Reconocimiento del trabajo, Manejo del tiempo
Secretaria de Hacienda	Comunicación, Reconocimiento del trabajo, Manejo del tiempo
Secretaria de Infraestructura	Comunicación, Manejo del tiempo, Resolución de conflictos
Secretaría de Movilidad	Comunicación, Trabajo en equipo, manejo del tiempo, liderazgo

Centro Administrativo Municipal

Carrera 49 # 129 sur 50 - Parque Santander

Teléfono: (57) 604 3788500 **NIT.** 890.980.447-1

Email: contactenos@caldasantioquia.gov.co

Sitio web: www.caldasantioquia.gov.co

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Secretaría de Mujer y Familia	Comunicación, Manejo del tiempo, Resolución de conflictos
Secretaría de Planeación	Comunicación, Trabajo en equipo, manejo del tiempo
Secretaría de Salud	Comunicación, trabajo en equipo
Secretaría de Seguridad y Convivencia	Comunicación, Trabajo en equipo, manejo del tiempo
Secretaría de Servicios Administrativos	Comunicación, Manejo del tiempo, Resolución de conflictos, Trabajo en equipo

8. Desarrollo del Plan

El Plan de bienestar e incentivos para el 2025 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 2023-2026

8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial:

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

-Factores Psicosociales: Son actividades que contribuyen a prevenir las afectaciones de salud física, psíquica y social de las servidoras y servidores

Temática	Actividad
Eventos Deportivos y Recreacionales	Realizar un contrato o convenio con una entidad, 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.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

		Promover la creación de equipos internos en disciplinas deportivas y realizar torneos internos y representar la entidad participando en eventos externos
Entorno saludable	Laboral	<p>El sistema de seguridad y salud en el trabajo con el apoyo de la ARL realizará actividades que fomenten los hábitos de vida saludables, puede apoyarse la gestión mediante un contrato o convenio con una entidad que realice programas de pausas activas y promueva la actividad física. (Se deben realizar acciones que incentiven la constancia en las mismas).</p> <ul style="list-style-type: none"> -Programar los exámenes periódicos con el fin de detectar molestias en la salud de los servidores y Realizar seguimiento e intervención a las recomendaciones. -Desarrollar la Semana del bienestar con diferentes actividades que impacten la calidad de vida del servidor y colaborador. -Implementar acciones preventivas para minimizar enfermedades laborales. -Realizar acciones preventivas como jornadas de vacunación y detección de enfermedades tempranas como cáncer de mama. <p>Generar y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para controlar la incidencia de accidentes, incidentes y emergencias</p>
Eventos Artísticos y culturales		Realizar un contrato o convenio con entidad 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.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Temática	Actividad
Emprendimiento	Realizar ferias que permitan a los servidores dar a conocer su talento o emprendimiento a los demás compañeros de la entidad.
Salario Emocional	Tiquetera “Tiempo para Estar” : Entregar 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.

- 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.
Teletrabajo	Realizar la implementación de trabajo en casa, en los casos que aplica de acuerdo al decreto 031 del 20 de febrero del 2023.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

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 secretarías y demás colaboradores que cumplen con actividades asistenciales en la entidad.
	Día de la niñez/Vacaciones Recreativas	En el día de la niñez realizar una actividad para los hijos de los servidores y colaboradores de la Alcaldía. Realizar actividades recreativas vacacionales para hijos de colaboradores.
	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 agradecimiento y enaltecer los servidores por méritos, integridad y antigüedad.</p>



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

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.

- 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.
Profesiones y oficios	Enviar una tarjeta haciendo un reconocimiento a las profesiones y oficios de los servidores y colaboradores.
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 y o retiro de provisionales dado el Concurso de méritos vigente con la CNSC.
Innovación/Trabajo en equipo	Promover varias actividades en la que se reconozca las iniciativas y trabajo en equipo, creación de un juego de valores, realizar un proyecto de impacto en los procesos de la Alcaldía de Caldas.

8.2 Eje 2: 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.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

8.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión

Las Entidades Públicas deben promover la inclusión, diversidad y equidad, además en compañía de la Secretaría de la Mujer y la Familia realizar campañas y talleres en los cuales se promueva la equidad y la inclusión, la prevención de todo tipo de violencia de género o discriminación.

Temática	Evento/Actividad
Promover la Igualdad	Realizar una jornada que resalte la igualdad, diversidad e inclusión de todos los colaboradores de la Alcaldía de Caldas.

8.4 Eje 4: 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.

-Creación de la cultura digital para el bienestar

Desarrollar y fortalecer las competencias digitales de los servidores con la finalidad de hacer más eficiente el servicio a la comunidad, dinamizar los sistemas de comunicaciones, que permitan mejorar los flujos de trabajo y agilicen los tiempos de respuesta entre muchos aspectos positivos que mejoran también la flexibilidad laboral.

- Analítica de datos para el bienestar

Analizar los datos de las servidoras y servidores para hacer más eficientes la toma de decisiones a través de los datos, haciendo más efectivo la caracterización de los programas de bienestar logrando un impacto real en cada uno de los servidores.

- Creación de ecosistemas digitales

Implementar procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de las labores de los servidores, mediante herramientas de métodos y tiempos, mensajería instantánea, nubes de información entre otros.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

8.5 Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público

Promover en las servidoras y servidores de la entidad el sentido de pertenencia y vocación por el servicio a la comunidad, realizar campañas de interiorización y apropiación de cada uno de los valores del Código de Integridad.

-Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

Desarrollar actividades que fomenten en las servidoras y los servidores apropiarse de la visión y la misión de la entidad, llevando a prestar un servicio de calidad a la comunidad.

Los servidores deben estar dispuestos al aprendizaje continuo, mejorar sus competencias, preservar la buena conducta dentro y fuera del horario laboral.

Fomentar campañas, continuamente para que los servidores apropien en las actividades del día a día cada uno de los valores del Código de Integridad y tengan la convicción propia de la labor que desempeñan, el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos y su impacto en la comunidad.

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.

9. Plan de Incentivos

Programa de Incentivos Individual o por trabajo en equipo	Reconocer el desempeño sobresaliente de los empleados de carrera administrativa y fomentar el trabajo en equipo, se realizarán concursos en torno a diferentes temáticas como la integridad y cultura organizacional, se premiará con bonos de compras o actividades de turismo a través de la caja de compensación, actividades gastronómicas entre otras.
---	---



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

10. Plan de Acción:

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	ENE	FEB	MAR	ABRIL	MAYO	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC	Observaciones
Celebrar el día de la mujer (Conmemoración realizada por la secretaria de la mujer para servidoras y contratistas)			X										
Celebrar el día del hombre (Conmemoración para servidores y contratistas)													
Celebrar la igualdad (detalle y actividad para servidores y contratistas)			X										
Celebrar el día de la secretaria (Obsequio o actividad para servidores y contratistas asistenciales)				X									
Celebrar el día de la madre(Obsequio a madres servidoras y contratistas)					X								
Celebrar el día del padre (Obsequio a padres servidores y contratistas)						X							
Celebrar el día del funcionario público(Actividad integral sensibilización y obsequio servidores)						X							
Celebrar el día de la familia				X								X	
Desarrollar actividad Plan de Retiro (Talleres de sensibilización, esparcimiento y entorno laboral saludable)								X	X	X	X	X	
Celebra el día de la niñez, vacaciones recreativas y hallowen (Hijos de servidores y contratistas)				X						X		X	
Concursos y torneos Internos,deportivo, billar,concurso interno de sancochos participación interna en las Fiestas del aguacero)								X	X	X			
Bienvenida a la Navidad												X	
Promover trabajo en casa			X	X	X	X	X	X					
Promover horarios flexibles			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Divulgar convenios con aliados,tasas de crédito preferenciales ,polizas de vida y salud, planes preexequiales,turismo , descuentos universidades	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Convenios educativos para funcionarios y/o hijos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Realizar actividades que incentiven la creatividad ,innovación y trabajo en equipo			X				X			X			
Actividades de promoción y prevención en salud	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Jornadas de prevención (Semana de bienestar ,convenios)						X	X	X	X				
Realizar jornada de vacunación(Servidores y contratistas)									X				
Realizar encuestas de Riesgo psicosocial y clima laboral y generar intervención (Aplicación de baterías a servidores)												X	
Realizar jornada de exámenes médicos periodicos audiometría y visimometría							X						
Charlas de retroalimentación institucional y espacios de escucha	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Reinducción (Apropiación por parte de los servidores del Plan de desarrollo vigente)									X				
INCENTIVOS NO PECUNARIOS													
Tiquetera								X	X	X	X	X	
Compensar tiempo por días por semanas especiales (semana santa,navidad)				X					X	X	X	X	
Jornadas de trabajo intensivo por días especiales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

11. Seguimiento del Plan

El seguimiento y evaluación se hará realizando los indicadores 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.

Indicador: Actividades del Plan de Bienestar realizadas/ Actividades del Plan de bienestar proyectadas (trimestral)