

	ACTA	F-GARD -16 Versión: 04 Fecha: 2019/11/18
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------	------------------------------------------------

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO (VIRTUAL)
ACTA No. 01 DE 2024**

FECHA: Medellín, 15 de mayo de 2024
LUGAR: Virtual

ASISTENTES:

NOMBRES	CARGO/ENTIDAD
Esteban Giraldo Gonzalez	Director General
Mónica María Ocampo Restrepo	Secretaria General
Ana Maria Hernandez Quirós	Subdirectora de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional / Subdirectora Administrativa y Financiera (Encargada)
Carlos Arturo Montoya Correa	Subdirector de Contenidos y Patrimonio
Deisy Yinella Alvarez Mazo	Profesional Universitaria – Líder de Comunicaciones
Katherin Julieth Osorio Bustamante	Profesional Especializada – Líder de Gestión Humana

AUSENTES:

NOMBRE	CARGO/ENTIDAD
Alexandra Parra Zapata	Subdirectora Administrativa y Financiera <i>*En licencia no remunerada hasta el 17 de mayo de 2024.</i>

ORDEN DEL DÍA:

1. Apertura Comité de Gestión y Desempeño

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---------------------------------------------------------------

Comité Institucional de Gestión y Desempeño (sesión ordinaria virtual)
Acta No. 01. 2024/05/15

2. Aprobación Programa de Bienestar social e incentivos 2024.
3. Aprobación Plan Institucional de Capacitación PIC 2024.
4. Propositiones y varios.
5. Compromisos.

DESARROLLO:

1. Apertura Comité de Gestión y Desempeño.

Dados los tiempos disponibles para efectuar el presente comité, se determina por unanimidad realizar el mismo de manera virtual, lo anterior teniendo en cuenta el orden del día y subtemas a desarrollar los cuales ameritan revisión por cada uno de los miembros de forma detallada a fin de realizar las observaciones y aprobaciones a que haya lugar de los planes propuestos por el área de Gestión Humana.

2. Aprobación del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024.

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 la ley 909 de 2004 y las demás disposiciones legales, por tal, desde la BPP en coordinación con el equipo de Gestión Humana, se plantea una estrategia en torno a generar calidad de vida laboral entre los servidores por medio de actividades que aumenten los niveles de satisfacción y motivación respecto a la Entidad, con actividades en torno a la promoción de la salud física y mental, actividades de ocio y entrenamiento, promoción de actividades culturales y académicas y demás espacios que propicien la sana integración y esparcimiento del personal.

Así pues, se socializa y aprueba la propuesta de Plan de Bienestar Social e incentivos para la vigencia en curso, cuyo objetivo es aportar al bienestar y

Página 2 de 4

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------	---------------------------------------------------------------

Comité Institucional de Gestión y Desempeño (sesión ordinaria virtual)
Acta No. 01. 2024/05/15

satisfacción en el trabajo de los funcionarios de la BPP. En este sentido se plantea también el cronograma de actividades desde los diferentes subprogramas.

Anexo 01. Plan de Bienestar e incentivos 2024

3. Aprobación Plan Institucional de Capacitación PIC.

El Plan Institucional de Capacitación-PIC 2024 de la BPP, está dirigido a establecer y definir claramente las estrategias y acciones de la Entidad en materia de capacitación, formación y entrenamiento, que fortalezcan el desempeño laboral hacia mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, en articulación con el modelo de gestión por competencias y gestión del conocimiento de la BPP, a la Política del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos 2017, a la Ley 909 de 2004, al Decreto Ley 1567 de 1998, al Decreto 1227 de 2005 y al Decreto compilatorio 1083 de 2015.

El PIC se desprende del Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de direccionamiento que le permitirá a la Entidad, contar con estrategias claras buscando mejorar sus competencias y conocimientos desde las dimensiones del Ser, el Saber relacionados en el Hacer, articulado a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, a la ruta del crecimiento de las temáticas del MIPG.

Así pues, se socializa y se aprueba el contenido del PIC del 2024 frente al presente comité, cuyo objetivo es dar línea frente a los espacios de formación y capacitación que se dicten para la vigencia en curso.

Anexo 02. PIC 2024

4. Propositiones y varios.

No hay proposiciones y varios.

Página 3 de 4

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------	---------------------------------------------------------------

Comité Institucional de Gestión y Desempeño (sesión ordinaria virtual)
Acta No. 01. 2024/05/15

5. Compromisos

No.	COMPROMISO	FECHA	RESPONSABLE
1	Proyección del acta No. 01 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	15/05/2024	Katherin Osorio Bustamante
2	Revisión y remisión de comentarios o ajustes a los planes de Bienestar Social e Incentivos y PIC 2024.	22/05/2024	Todos los miembros y asistentes al comité.
3	Aprobación de los planes de Bienestar Social e Incentivos y PIC 2024.	24/05/2024	Todos los miembros y asistentes al comité.


ESTEBAN GIRALDO GONZALEZ
Presidente


ANA MARIA HERNÁNDEZ QUIRÓS
Secretario (a)

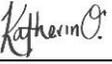
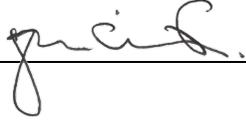
Anexos:

- Uno (Control de asistencia a reuniones, 1 folio)
- Plan de Bienestar Social e Incentivos – PBSI 2024
- Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024
- Trazabilidad de revisión y ajustes

Transcriptor: Katherin Osorio Bustamante – Profesional Especializada 

Página 4 de 4

Comité: Comité de Gestión y Desempeño **Dependencia:** N.A
Tema: Aprobación plan de bienestar y PIC 2024
Lugar: Virtual **Fecha:** 15/05/2024 **Hora:** N.A

No.	NOMBRE	FIRMA	CARGO	TELÉFONO	E-MAIL
1	Katherin Osorio Bustamante		Profesional Especializada de Gestión Humana	ext 117	gestionhumana@bpp.gov.co
2	Carlos Arturo Montoya Correa		Subdirector de Contenidos y Patrimonio	ext 105	subdir.contenidos@bpp.gov.co
3	Ana María Hernández Quirós		Subdirectora de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional	4600590 (ext. 413)	subdir.planeacion@bpp.gov.co
4	Mónica María Ocampo Restrepo		Secretaria General	4600590 (ext. 141)	secretariageneral@bpp.gov.co
5	Deisy Yinella Álvarez Mazo		Profesional - Líder Comunicaciones	4600590 (ext. 111)	lider.comunicaciones@bpp.gov.co
6	Esteban Giraldo González		Director General	4600590 (ext. 102)	direccion@bpp.gov.co
7					
8					
9					
10					

AVISO DE PRIVACIDAD Y AUTORIZACIÓN

LA BPP, se encuentra comprometido con el adecuado manejo de los datos personales y en calidad de responsable dando cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015 de Protección de Datos Personales, por ello entiende que la persona al insertar sus datos personales en el presente documento ha leído, entendido y aceptado la política de protección de datos aceptando la finalidad dada a los datos aquí recolectados para la realización de capacitaciones, desarrollo de estrategias de la BPP, listados de asistencia, formación y cualquier otra actividad liderada por la Entidad, dispuesta en la política de la BPP. **Se entiende que la autorización es expresa e informada** por parte del titular de datos en el presente documento de registro. Cualquier inquietud favor dirigirse al correo institucional comunicaciones@bibliotecapiloto.gov.co o consulte los demás canales de atención en la política divulgada en <https://www.bibliotecapiloto.gov.co> para ejercer los



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2024

La mejor estrategia es la que te lleva a la felicidad.



bpp BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO


Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

CALIDAD DE VIDA LABORAL



Proceso lógico y por etapas, que pretende **fortalecer la calidad de vida** de los colaboradores y su grupo familiar por medio de un programa que se ajuste a las **necesidades subjetivas** del personal, aportando por medio de diferentes actividades al **crecimiento personal y satisfacción laboral** de los colaboradores, que en ultimas redunda en colaboradores **felices y motivados** que se traduce en mayor **PRODUCTIVIDAD**.



CALIDAD DE VIDA LABORAL



SALARIO EMOCIONAL



Es el Bien - Estar de los colaboradores, va más allá de la retribución económica...



Lo que me hace feliz a mí, no es lo que te hace feliz a ti.
FELICIDAD = SUBJETIVIDAD



SER HUMANO = HOLISTICO
(Mente – Cuerpo – Espíritu)
Contexto

PREMISAS DEL SALARIO EMOCIONAL



SALARIO EMOCIONAL



Algunos de los beneficios asociados al salario emocional son:

- Exaltación de los mejores empleados públicos (individual y por nivel)
- Distinciones por quinquenios

AÑOS DE SERVICIO	BENEFICIO
5	1 día de descanso remunerado
10 y 15	2 días de descanso remunerado
20,25 y 30	3 días de descanso remunerado
35 más	5 días de descanso remunerado

- Día del funcionario público (anual)
- Día de la familia (semestral)
- Día por participación en comités: Brigada, copasst, Comité de convivencia.



PASAPORTE A LA FELICIDAD



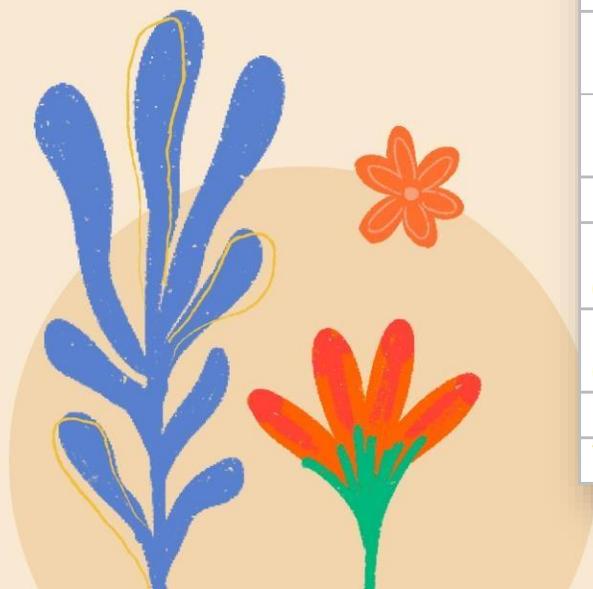
El pasaporte a la felicidad tiene una vigencia hasta el 01 de septiembre del 2024, en el mes de julio, se realizará una encuesta de satisfacción a fin de realizar los cambios pertinentes para dar continuidad a la estrategia.



PASAPORTE A LA FELICIDAD



BENEFICIO	CANTIDAD
Jornada libre por tu cumpleaños	1
Medio día libre para asistir a un evento cultural o deportivo	2
Un día libre por tu graduación	1
Alarga tu hora de almuerzo	2
Trabaja jornada continua para ir antes a casa	2
Media jornada para diligencias personales	2
Viernes corto: puedes salir 2 horas antes de finalizar tu jornada	2
Disfruta media jornada libre para estar en el cumpleaños de esa persona especial	1
Día libre antes de tu matrimonio	1
Media jornada para acompañar a tu mascota cuando está enferma	2
Un día más para mamá después de finalizar la licencia de maternidad	1
Un día más para papá después de finalizar la licencia de paternidad	1
Un día libre por mudanza	1
Media jornada para acompañar a tu hijo en momentos especiales	2
Media jornada libre para acompañar a tus padres en compromisos médicos	2
Día del servidor	1
TOTAL DE BENEFICIOS	24



CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES



Reconocimiento a los colaboradores en sus días clásicos a nivel profesional y días especiales:

- Día de la mujer
- Día del hombre
- Día de amor y amistad
- Día del niño
- Día del Bibliotecario
- Día de la madre
- Día del padre
- Halloween
- Bienvenida a la navidad
- Día de la mascota
- Fechas especiales ocupacionales
- Entre otros



CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS



Cinemas Procinál | **comfama**

Una experiencia **cinematográfica**

Queremos que disfrutes tu tiempo de ocio con propósito. Por eso, y junto a tu empresa, te compartimos esta experiencia para que la compartas en familia, te conectes con la cultura, despejes tu mente y te asombres con la magia del cine.

Con este bono reclama en la confitería del cine:
Crispetas 80 orz + gaseosa 22 orz

Feliz cumpleaños

¡La BPP y Comfama te desean un feliz cumpleaños!

Queremos regalarte BIENESTAR, por eso te invitamos a pasar un día genial al lado de tu familia para que celebren juntos esta importante fecha.

Consecutivo: 2024535062

Autorización de Ingreso a Parques
Con este ficho podrás ingresar a los parques Comfama y hacer usos de todas sus atracciones.

N° Autorización: 535062
Nit: 890980150
Empresa: BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLIN PARA AMERICA LATINA

Empleado: _____
Documento: _____
Entradas: _____

Este ficho es vigente hasta el 28 de Abril del 2024.
Solo puede ser utilizado por el trabajador y sus cupos asignados por una única fecha.

Ficho vigente hasta el 28 de abril de 2024, solo puede ser utilizado por el trabajador y sus cupos asignados por una única fecha.

bpp | **Alcaldía de Medellín**



Cinemas Procinál | **comfama**

Una experiencia **cinematográfica**

Queremos que disfrutes tu tiempo de ocio con propósito. Por eso, y junto a tu empresa, te compartimos esta experiencia para que la compartas en familia, te conectes con la cultura, despejes tu mente y te asombres con la magia del cine.

Con este bono reclama en la taquilla del cine:
1 entrada 2D

EVENTOS ORGANIZACIONALES



Eventos que se realizan durante el año en curso en pro de generar esparcimiento y equilibrio entre la vida laboral y personal:

- Semana de la Salud
- Día del servidor público
- Integración de funcionarios



NUEVOS COMIENZOS



nuevos comienzos



Actividades trimestrales en los diferentes enfoques: Asesoría legal, financiera, salud mental, física, ocio y entretenimiento.



PAUSAS ACTIVAS



Diferentes ejercicios que se realizan durante la jornada laboral con el fin de prevenir lesiones a corto o largo plazo generadas por el cumplimiento de las actividades laborales.



PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES



comfama

COOPANTEX
COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE AHORRO Y CRÉDITO

sura 


banco popular


DAVIVIENDA



MATRICULAS COMFAMA



Acceso a matriculas trimestrales de cursos de hobbies, esparcimiento y tiempo libre que ofrece la Caja de Compensación Comfama:

- Vinculación menor a 1 año: 1 curso por trimestre.
- Vinculación mayor o igual a 1 año: 3 cursos por trimestre.

Este beneficio aplica para el **funcionario** y sus **beneficiarios**.



comfama

ACOPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO



Cada funcionario tendrá acceso a cinco (5) citas de orientación psicológica remitidas y patrocinadas 100% por la Bpp por medio del convenio de salud dispuesto para ello con la UPB.



TORNEO DE BOLOS



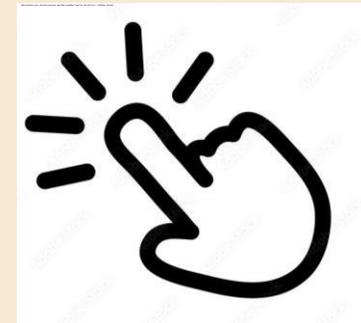
Actividad de esparcimiento e integración de equipos, pensada para salir de la rutina, este es un deporte popular que lo pueden practicar personas de todas las edades, dentro de sus muchos beneficios está la socialización de equipos, despejar la mente, reducir la tensión y muchos más.

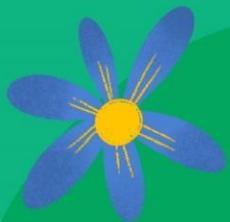


MATRIZ DE BIENESTAR



La Matriz de seguimiento al plan de bienestar social e incentivos, permite llevar trazabilidad sobre los eventos y actividades que se realizan en pro a los servidores y grupo familiar, permitiendo hacer seguimiento a los indicadores de gestión de: Ejecución, impacto y cobertura.





Gracias

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLIN PARA AMERICA LATINA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS “CRE-SER”

2024

INTRODUCCIÓN

El talento humano es el activo más valioso de nuestra Entidad y su gerencia efectiva será la clave para el logro de los objetivos organizacionales. Un personal satisfecho y motivado en su ingreso, su permanencia y retiro, contribuye a la generación de un adecuado clima laboral, propicio para el desarrollo de una cultura encaminada al logro de la plataforma estratégica de la Entidad.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” para la vigencia 2024 está dirigido a establecer y definir claramente las estrategias y acciones de la Entidad en materia de bienestar, en relación con los beneficios e incentivos a los cuales tienen derecho las personas vinculadas a la BPP, con el fin de fortalecer su calidad de vida y su aporte a los propósitos organizacionales y a la generación de valor público.

Este se desprende del Plan Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de direccionamiento que le permitirá a la Entidad, contar con estrategias claras en relación con los recursos a destinar para el bienestar de sus empleados, satisfaciendo las necesidades reales, buscando mejorar su calidad de vida, el clima laboral, y el mejoramiento continuo de los procesos Institucionales.

OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida familiar, laboral y social de los servidores de la Entidad, dando equilibrio a la vida profesional-personal, mediante la puesta en marcha de estrategias, acciones e incentivos enfocados a elevar el nivel de bienestar en la Entidad, con el fin de contribuir a la consolidación de una cultura organizacional que potencialice el logro de los propósitos institucionales.

ALCANCE DEL PLAN

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” todos los servidores de la Biblioteca Publica Piloto de Medellín para América Latina con vinculación en carrera administrativa, de período, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos del Plan, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años (siempre y cuando tengan la figura de dependientes) o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor durante la vigencia 2024.

RUTA METODOLÓGICA

La Subdirección Administrativa y Financiera es la garante de la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” de la Biblioteca Publica Piloto de Medellín Para América Latina. Quien de la mano del equipo de Gestión Humana tiene la responsabilidad de coordinar, implementar y garantizar la efectiva formulación y ejecución de este Plan.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” al ser una de las ramas derivadas del Plan Estratégico de Talento Humano, está inmerso en su ruta metodológica de análisis del contexto, diagnóstico, plan de acción y seguimiento.

La ruta metodológica para el establecimiento de este Plan se acoge de acuerdo con las directrices brindadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

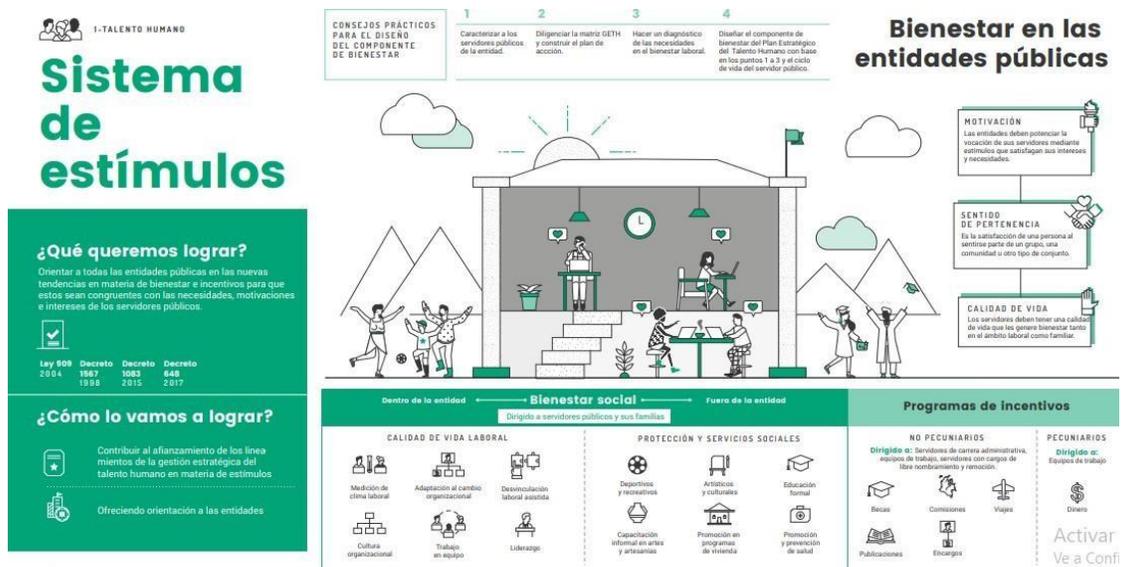


Imagen 1. tomada de: Guía de estímulos para servidores públicos.

A continuación, se presentan los elementos metodológicos considerados en el Plan; calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” debe organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

Las actividades que se enmarcan en este Plan serán dirigidas a todos los servidores públicos y sus familias en el marco de las áreas de calidad de vida laboral, y protección y servicios sociales.

BIENESTAR SOCIAL - CALIDAD DE VIDA LABORAL

En esta área se desarrollarán las actividades que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, entre otras se incluyen:

Medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, desvinculación laboral asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo, liderazgo; de igual manera, se establecerán las actividades necesarias el buen desempeño de las actividades de la Entidad.

De los resultados de la medición de riesgos psicosociales se intervendrán algunas variables que se encuentran intrínsecamente relacionadas con el ambiente laboral percibido por parte de todos los colaboradores en las diferentes dependencias y áreas de trabajo de manera articulada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

BIENESTAR SOCIAL - PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área se desarrollarán actividades o programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, entre otras actividades incluyen:

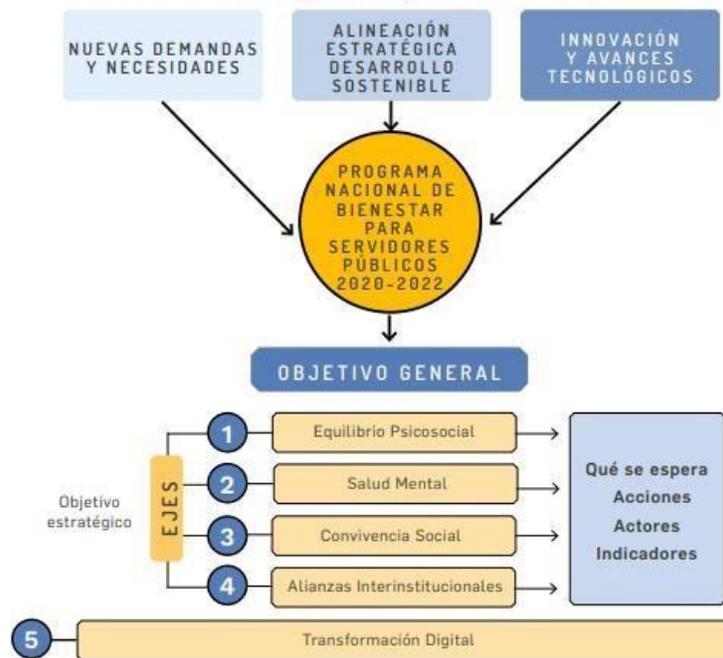
Deportivos y recreativos, Artísticos y culturales, Educación formal, Capacitación informal

en artes y artesanías, Promoción en programas de vivienda, Promoción y prevención de salud. Las actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud se procurará desarrollarlas de manera articulada con el Sistema de Gestión de Salud y seguridad en el trabajo de la Entidad.

CONTEXTO

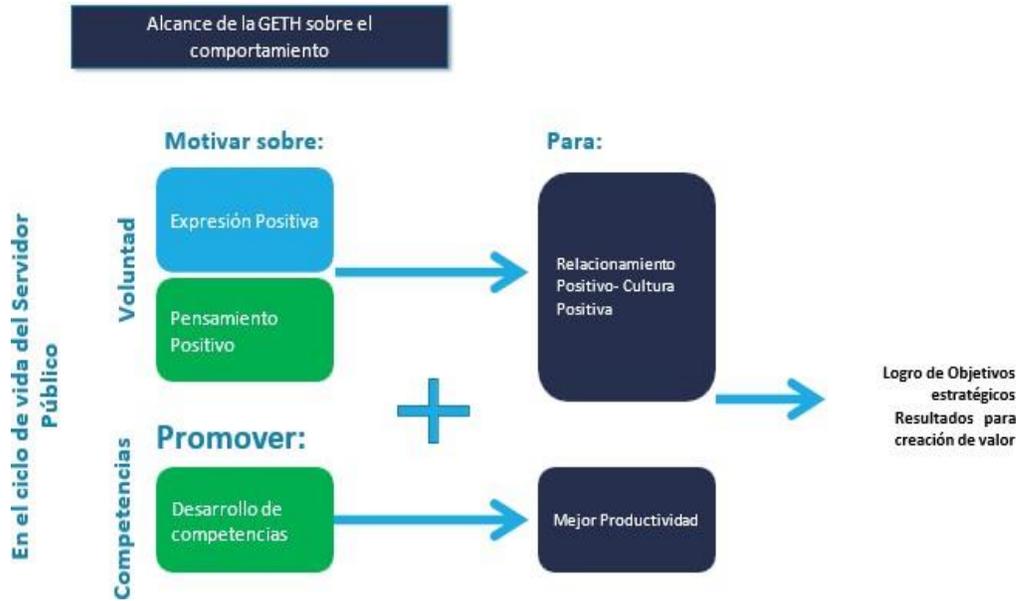
De acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

Desde esta perspectiva el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” se alinea con los siguientes ejes temáticos:

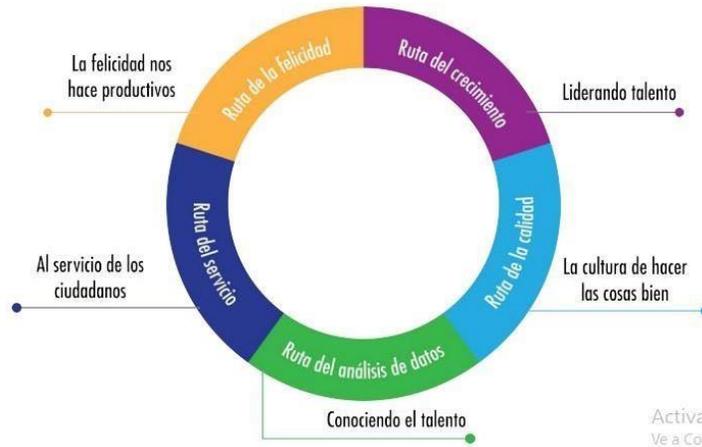


Plan De Bienestar Social e Incentivos y el Modelo Integral de Planeación y Gestión -MIPG.

MODELO DE LA BPP ALCANCE DE LA GETH SOBRE EL COMPORTAMIENTO.



Las actividades programadas se articulan de manera planeada con las diferentes rutas de creación de valor que son:



La alineación con estas rutas permite en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” dar cumplimiento al desempeño institucional establecido en la matriz de seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, razón por la cual las

 <p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>PL-GH-04 Versión: 06 Fecha: 2024/05/20</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

actividades se articulan armónicamente tanto con los planes de capacitación y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

DIAGNOSTICO:

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” de la Biblioteca Publica Piloto de Medellín Para América Latina se construye a partir de diferentes mecanismos o estrategias de recolección de la información, tales como: La encuesta de satisfacción de bienestar realizada el pasado 2023, los resultados de la medición de riesgo psicosocial, reuniones y encuentros con líderes y equipos de trabajo y la colaboración con la Comisión de personal, quienes tienen como función dentro de su actuar, la colaboración en la construcción de los planes tanto de formación como de bienestar, así pues, el presente Plan es un trabajo colaborativo y en pro a mejorar la percepción de calidad de vida laboral de los servidores públicos de la BPP.

El presente documento, puede ser objeto de modificación dadas las mejoras continuas que se realicen en pro a generar bienestar a los funcionarios de la Entidad.

ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Las Estrategias y actividades de bienestar social e incentivos se organizarán a partir de las necesidades de los servidores públicos, las disposiciones del SIG y el MIPG, el contexto, el diagnóstico del Plan Institucional de Bienestar, del Plan Estratégico de Gestión Humana, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral los colaboradores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permitirán elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en busca de lograr un verdadero compromiso del servidor público con la Entidad.

Para la comprensión y aplicación del plan de acción se deben precisar algunos criterios y procedimientos especiales para la asignación de beneficios específicos, tal como se muestra a continuación.

GRUPO FAMILIAR

Es el definido por el Artículo 34 del Decreto 806 de 1998, en el cual se establece que el grupo familiar está considerado por:

- El cónyuge
- A falta de cónyuge la compañera o compañero permanente, siempre y cuando la unión sea superior a dos años
- Los hijos menores de (18) años que dependan económicamente del afiliado
- Los padres e hijos de cualquier edad si tienen incapacidad permanente y dependen económicamente del funcionario.

DISFRUTE DE BENEFICIOS

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” tiene como política generar espacios de bienestar social y salario emocional, y que dichos planes no deben afectar la prestación del servicio ni el buen funcionamiento de la Entidad, se debe tener en cuenta que para el disfrute de los mismos, se debe concertar previamente con el líder inmediato la fecha en la cual hará uso del beneficio; además los beneficios no pecuniarios otorgados en el presente Plan como (el día de la familia, día del servidor, estímulo por la excelencia, cumpleaños, quinquenio y demás beneficios) no son acumulables, **ni continuo día** y solo se podrán disfrutar dentro de la vigencia por lo que solo se autorizará el disfrute de un beneficio a la vez previa autorización.

BENEFICIARIOS

De conformidad con el artículo 30 del decreto 1567 de 1998, serán beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” los siguientes empleados.

Empleados Públicos de carrera y provisionales, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo; Igualmente son considerados beneficiarios los equipos de trabajo en concordancia con el parágrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR CON COMFAMA

Se reconocerá a los funcionarios las matrículas de los cursos de hobbies, esparcimiento y tiempo libre, que ofrece la Caja de Compensación con la cual está afiliada la Entidad.

Los funcionarios que tengan vinculación menor a un año solo tendrán beneficio de una matrícula por trimestre, los funcionarios que tengan un año o más de vinculación en la Entidad tendrán derecho a un máximo de 3 matrículas por trimestre, el cupo de las matrículas es para el funcionario y sus beneficiarios.

Todo funcionario que haga uso de este beneficio deberá entregar la constancia de asistencia al finalizar el trimestre, en caso de que el funcionario no asista al menos al 80% del curso matriculados, deberá reponer el valor del curso matriculado a la Entidad y quedará suspendido por un trimestre en el cual no podrá hacer uso del beneficio.

CITAS DE ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA:

Cada empleado tendrá **hasta cinco (5) citas de orientación psicológica** remitidas y patrocinadas al 100% por la BPP por medio del convenio de salud dispuesto para ello, el funcionario que requiera el servicio deberá acercarse a Gestión Humana a fin de hacer su solicitud.

Una vez agotadas las cinco (5) citas y siempre y cuando el profesional que lleve el caso remita más citas de acompañamiento, la Entidad definirá hasta tres (3) citas de manera adicional, siempre y cuando existan los recursos presupuestales dispuestos para ello.

MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:

La medición de Riesgo Psicosocial es la herramienta mediante la cual establece la responsabilidad obligatoria de las empresas de todos los sectores económicos en diferentes países para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La medición de los factores de riesgo psicosocial en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, se realiza cumpliendo la normatividad vigente en Colombia, según la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en la cual se regula la identificación de los riesgos psicosociales en la población trabajadora, debido al impacto que generan estos peligros en la salud de la población trabajadora, según el artículo realizado por la Psicóloga PhD Gloria H. Villalobos, “Los resultados de los estudios epidemiológicos, tanto los realizados en el contexto del trabajo como de la salud pública, han demostrado el influjo de las condiciones psicosociales propias de la vida del trabajo en el incremento de procesos mórbidos”³ lo que demuestra que el ausentismo, la baja productividad y la rotación del personal en las empresas se relacionan con enfermedades psicosociales. Por lo anterior se destaca la importancia de realizar vigilancia y control de los riesgos psicosociales por medio de actividades planteadas ajustables y sujetas a verificación de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Así pues, la medición de riesgo psicosocial se realizó en la vigencia 2023, por ende, en la vigencia 2024, y dados sus resultados, no deberá medirse nuevamente y en su lugar se deberán desarrollar las estrategias de intervención de acuerdo con los resultados.

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

La encuesta de clima organizacional permite medir el nivel de satisfacción del personal en general, y en el caso de la motivación se requiere de un trabajo de profundización con cada uno de los colaboradores y desde el inicio de sus labores en la Entidad, conociendo qué aspectos son los que los motivan. Los estudios de clima permiten efectuar intervenciones certeras tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de planes motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos y mejora en los sistemas de retribuciones. El clima laboral trae como beneficio el facilitar la comprensión en cuanto a la situación interna de la Entidad, también da a conocer las reacciones de los grupos ante las rutinas, normas, reglas y/o políticas impuestas por la dirección. El clima también refleja cómo las organizaciones en su conjunto difieren unas de otras en cuanto a las conductas que en ellas se observan. “Esas diferencias son determinadas y puestas de manifiesto por aspectos tales como los procedimientos operativos estándar, la estructura global de la Entidad y otras pautas de conducta que son tácitas pero poderosas (Robbins, 2004, p. 89).

Así pues, la medición de clima organizacional se realizará con proveedor externo para la vigencia 2024.

Nota: Las mediciones de clima y riesgo psicosocial, se turnarán por vigencia, a menos de que sus resultados, indiquen lo contrario.

EXALTACIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS: INDIVIDUAL

Anualmente se compensará con **un (1) día de descanso remunerado el cual tendrá acceso durante un año contados a partir de la fecha de emisión de la resolución de exaltación**, a los empleados de carrera, que acrediten un **nivel sobresaliente en la última calificación de desempeño laboral**; para acceder a este beneficio los empleados deberán:

- Acreditar un tiempo de servicios en la Biblioteca Pública Piloto no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. No obstante, al ser sancionado disciplinariamente en cualquier

estado del proceso de selección se constituye causal de exclusión de este.

- Acreditar un nivel sobresaliente en la última calificación de desempeño laboral.

EXALTACIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS: POR NIVEL

Anualmente se seleccionará a un empleado por nivel para la exaltación de los mejores empleados públicos de la Entidad por el desempeño en niveles de excelencia, para la selección del mejor empleado de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos (profesional, técnico y asistencial), deberán:

- Acreditar un tiempo de servicios en la Biblioteca Pública Piloto no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. No obstante, al ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye causal de exclusión de este.
- Acreditar un nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.
- Para la selección del mejor empleado de carrera en cada uno de sus niveles jerárquicos, se procederá de la siguiente manera:
 - Gestión Humana deberá presentar al Comité de Gestión y desempeño el listado de los empleados de la Entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente (Mayor o igual al 90%) y que cumplan con los requisitos.
 - En caso de que exista empate en el máximo puntaje total de la evaluación de desempeño laboral entre 2 o más funcionarios, el beneficio se le otorgará a todos los que tengan dicho puntaje.

La Entidad a modo de motivación y de acuerdo con el presente Plan, otorgará a los ganadores el disfrute de **un (1) día de descanso remunerado el cual tendrá acceso durante un año contados a partir de la fecha de emisión de la resolución de exaltación**, este día no se podrá acumular con otros beneficios.

DISTINCIONES POR QUINQUENIO

Se otorgará anualmente descanso remunerado a los servidores que hayan cumplido quinquenios 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad, así:

AÑOS DE SERVICIO	BENEFICIO
5	1 día de descanso remunerado
10 y 15	2 días de descanso remunerado
20,25 y 30	3 días de descanso remunerado
35 más	5 días de descanso remunerado

Para disfrutar de este beneficio, deberá diligenciar el formato dispuesto para ello, y sólo los podrá sacar, una vez haya cumplido el tiempo de servicio y tendrá exactamente un año contados a partir de la fecha de aniversario de su vinculación para redimir este beneficio.

De manera adicional, en la reunión de equipos realizada periódicamente, se hará un reconocimiento a estas personas en la cual los empleados recibirán un certificado que especificarán los años de antigüedad a modo de exaltación.

Para acceder a este beneficio no podrá haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de su quinquenio.

DÍA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

Los funcionarios que tengan un año o más de servicio, podrán solicitar día compensatorio entre el **01 de enero al 31 de diciembre** de cada vigencia fiscal, previo acuerdo con el líder inmediato. Para el disfrute de este, deberá diligenciar el formato dispuesto para ello, previa autorización del líder inmediato.

INCENTIVO PARA USO DE BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE AL TRABAJO

Los funcionarios públicos recibirán **medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta**. Podrán recibir los beneficiados por este incentivo hasta 8 medios días remunerados al año. (véase tiquetera emocional)

INCENTIVOS DÍA DE LA FAMILIA

Se otorgará **una jornada laboral semestral para compartir con la familia**, es decir, dos días 'libres' al año, la fecha para el disfrute de estos 2 días será fijada por la dirección general por medio de circular informativa.

INCENTIVO POR MATRIMONIO

Se concederá **hasta 5 días hábiles de permiso remunerado al funcionario** que contraiga matrimonio, para ello se deberá dar aviso preferentemente por escrito al superior inmediato, con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la Celebración, el respectivo certificado de matrimonio y/o Registro Civil e Identificación de cónyuge. (véase tiquetera emocional).

BENEFICIO POR GRADUACIÓN

Se concederá **un (1) día de permiso remunerado al funcionario para que asista a la ceremonia de graduación de educación formal**, aplica exclusivamente para el día de la ceremonia, este beneficio se debe de solicitar con 8 días de antelación ante el líder inmediato, esta solicitud debe estar acompañada de un documento donde conste la fecha de celebración.

Una vez disfrutado el momento se deberá aportar la evidencia de la graduación (copia del título obtenido).

(véase tiquetera emocional).

BENEFICIO MOMENTOS ESPECIALES

Se concederá una jornada libre para que el funcionario acompañe a un integrante de su grupo familiar en su graduación de educación formal, aplica exclusivamente para el día de la ceremonia, este beneficio se debe de solicitar con 8 días de antelación ante el líder inmediato, esta solicitud debe estar acompañada de un documento donde conste la fecha de celebración.

Una vez disfrutado el momento se deberá aportar la evidencia de la graduación y copia de documento de donde conste parentesco.

BENEFICIO: PERTENENCIA A COMITÉ.

Se concederá **un (1) día de descanso remunerado el cual tendrá acceso durante un año contados a partir de julio de 2024**, a aquel funcionario que integre y haga parte activa de alguno de los siguientes comités y que no presente más de tres ausencias a las reuniones programadas en el periodo en vigencia: Copasst, Comisión de Personal, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia, Equipo auditor interno del SIG. Se otorgará un beneficio por cada comité y no pueden ser acumulables.

Aplica exclusivamente para los funcionarios a los cuales se les valide que hacen parte activa en las reuniones, capacitaciones y actividades del comité o equipo en el que este inscrito; este beneficio se debe de solicitar con 8 días de antelación ante el líder inmediato para proceder con dicha validación.

VIGENCIAS PARA EL ACCESO A LOS BENEFICIOS E INCENTIVOS CONTEMPLADOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024.

Beneficio e incentivo	Fecha límite de acceso
Exaltación de los Mejores Empleados Públicos: Individual	Un año a partir del cumplimiento del requisito
Exaltación de los Mejores Empleados Públicos: Individual	Un año a partir del cumplimiento del requisito
Día del funcionario público	Desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2024
Distinción por antigüedad (5, 10, 25, 30 años de servicio)	Un año a partir del cumplimiento del requisito
Beneficio pertenencia a comité	Desde el 01 de julio al 30 de junio de 2025

PASAPORTE A LA FELICIDAD: TIQUETERA EMOCIONAL

PASAPORTE DE LA FELICIDAD **Abróchate el cinturón.... ¡Ya vamos a despegar!**

*Hay cosas diferentes al dinero que nos pueden hacer felices...
"La mejor estrategia es la que lleva a la Felicidad"*

Partiendo de la premisa qué la felicidad es subjetiva, la BPP en pro a generar Calidad de vida, pretende aportarle a la motivación de los empleados por medio de beneficios NO económicos, que aportan a la satisfacción laboral; se trata de una TIQUETERA DE LA FELICIDAD, pero ¿Qué es una tiquetera Emocional?

EL PASAPORTE DE LA FELICIDAD es una serie de cupones tipo “talonario” que contienen una variedad de beneficios NO económicos y que apuntan a motivar a los colaboradores en sus ocupaciones diarias y dar equilibrio a la vida laboral-personal de los funcionarios, además, esta cuponera estará alimentada con beneficios que involucra a todos los empleados independiente de la brecha generacional, el tipo de familia y su contexto.

Esta, trae consigo beneficios para la Entidad, como:

- Bienestar psicológico
- Motivación
- Balance vida personal – laboral
- Mejor rendimiento
- Mayor compromiso con la Entidad
- Mayor sentido de pertenencia con la Entidad

La tiquetera emocional de la BPP, es un trabajo organizado y alineado a la estrategia de la Entidad, partiendo del hecho que las personas son el principal capital de la Entidad, y por ello, deberán estar comprometidos y altamente motivados con sus funciones profesionales; por tanto, y entendiendo que el ser humano es un conjunto Holístico MENTE- CUERPO – ESPIRITU, que entendemos que los colaboradores no se pueden desligar de su vida personal y que a su vez necesitan tener un equilibrio entre la vida profesional y familiar; atender asuntos de índole personal que lo amerite y estar presentes en los momentos importantes de sus seres queridos, es por ello, que esta tiquetera aportará en gran medida en generar espacios libres en las situaciones que el empleado lo requiera y que la ley no lo contemple, por medio de cuponeras controladas y enfocadas en cubrir ciertas ocupaciones de la vida cotidiana.

Así pues, la Tiquetera emocional de la BPP se le entregará a cada uno de los colaboradores de manera anual, y será el líder del proceso quien se encargará de mediar los cupones utilizados con previo aviso, con el fin de que este sea un proceso novedoso y aportante, pero que a su vez, no se pierda el orden de la Entidad.

Los beneficios contemplados en la misma son:

BENEFICIO	CANTIDAD
Jornada libre por tu cumpleaños	1
Medio día libre para asistir a un evento cultural o deportivo	2
Un día libre por tu graduación	1
Alarga tu hora de almuerzo	2
Trabaja jornada continua para ir antes a casa	2
Media jornada para diligencias personales	2
Viernes corto: puedes salir 2 horas antes de finalizar tu jornada	2
Disfruta media jornada libre para estar en el cumpleaños de esa persona especial	1
Día libre antes de tu matrimonio	1
Media jornada para acompañar a tu mascota cuando está enferma	2
Un día más para mamá después de finalizar la licencia de maternidad	1
Un día más para papá después de finalizar la licencia de paternidad	1
Un día libre por mudanza	1
Media jornada para acompañar a tu hijo en momentos especiales	2
Media jornada libre para acompañar a tus padres en compromisos médicos	2
Día del servidor	1
TOTAL, BENEFICIOS	24

CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES

Con el fin de aportar a la integración entre colaboradores, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER”, también apunta a la Entidad de eventos que den pie a la recreación, el ocio y especialmente a la reunión de los funcionarios d en espacios diferentes al ambiente laboral; adicionalmente, se apunta a la motivación y reconocimiento, partiendo de la premisa de qué Motivación = Productividad, por ello, se pretenden realizar ciertas estrategias que den pie al reconocimiento de los funcionarios en fechas qué lo ameriten.

CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES (OCUPACIONES): Teniendo en cuenta el listado de ocupaciones de la Entidad, se pretende hacer un reconocimiento a los colaboradores en sus días clásicos a nivel profesional (Día del funcionario público, día del archivista, día del bibliotecario, día del abogado, ETC.), lo anterior, con el fin de reconocer y enaltecer la labor de cada uno de los funcionarios en su día.

CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS: Teniendo en cuenta los cumpleaños de cada mes, se pretende hacer un reconocimiento a cada uno de los funcionarios en su fecha especial, por medio de una tarjeta y un pequeño detalle por parte de la Dirección, lo anterior, aporta a la motivación y calidad de vida de los empleados.

ACOMPañAMIENTO AL RETIRO LABORAL: NUEVOS COMIENZOS CONTRUYENDO PROPOSITO

NUEVOS COMIENZOS Construyendo propósitos.

“Nunca es demasiado tarde para convertirte en quien quieres ser”

La importancia que ha cobrado el tema de la Responsabilidad Social Empresarial en los últimos años ha dado origen a la consolidación y fortalecimiento de las políticas de bienestar al interior de las organizaciones; y La BPP, dentro de plan de Calidad de Vida Laboral contempla la importancia de propiciar espacios de crecimiento personal y profesional para sus colaboradores, específicamente para este programa, se contemplan las necesidades de la población en edad pre pensional de la Entidad, un grupo humano con mayor vulnerabilidad a la desmotivación y a la incertidumbre por iniciar la etapa de retiro laboral.

Esta estrategia, es una práctica de Responsabilidad Social Empresarial, dado que, *“las prácticas de responsabilidad social implican asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que debería cumplir cualquier empresa que pretenda elevar sus niveles de desarrollo social, protección y respeto a los derechos humanos, y adoptan un modelo de gobernabilidad abierto que reconcilia interés de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad”*.

Por tanto, La BPP, centra como objetivo garantizar la calidad de vida y el desarrollo humano del personal, en este caso, específicamente en aquellos en edad de prejubilación, entendiendo que la protección de la vida, la integridad psicosocial y económica de las personas en edad de retiro es un proceso crucial para establecer un

nuevo proyecto de vida fuera de la productividad laboral.

Así pues, este programa busca promover un acompañamiento integral y multidisciplinario a los servidores en edad pre pensional, lo cual propicia un incremento en la motivación, que se traduce en un desempeño productivo en sus últimos años de vinculación, por lo cual puede entenderse que este se sustenta en el marco del bienestar socio laboral más exactamente dentro del área de calidad de vida.

Este programa entonces se orienta directamente al desarrollo de un conjunto de actividades dirigidas a la preparación del pre pensionado y de este modo facilitar la adaptación a esta nueva etapa, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión, lo cual se traduce en resignificar este evento en ocasiones no tan positivo, y verlo desde la posibilidad de encaminar un nuevo proyecto de vida.

Lo anterior, teniendo en cuenta el objetivo de Gestión Humana, de garantizar el bienestar de los colaboradores y propiciar Calidad de vida, también es importante reconocer que esta hace esfuerzos aislados por trabajar con la población de pre-pensionados, este programa plantea una estructura organizativa para la atención a este grupo humano, reconociendo que la Entidad cuenta con el personal y las herramientas para su implementación sin salirse de los límites económicos ya establecidos.

Las áreas de intervención que se trazan en este programa de retiro se sustentan en conceptos de integralidad, participación, efectividad, solidaridad, lealtad, transparencia, compromiso, objetividad y calidad de vida. Para lograr el éxito de este programa de retiro, desde el desarrollo de una atención integral al colaborador en etapa pre pensional y propiciar no sólo motivación, compromiso y lealtad con la Entidad, sino también, favorecer la resignificación de este evento de manera positiva y como una posibilidad, de modo que esto conlleve a buenos resultados y niveles positivos de satisfacción de esta población, se trabajarán por áreas de intervención multidisciplinarias, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

LINEAS DE INTERVENCIÓN: NUEVOS COMIENZOS

ASESORIA EN: SALUD INTEGRAL

Pretende ofrecer a los servidores en edad de retiro un conjunto de actividades que apunten a la promoción y prevención de la salud física y mental, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y el mantenimiento de su estado de salud. Así

mismo, procura facilitar a los colaboradores un conjunto de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones que ponga en riesgo su integridad física y mental. En ese orden de ideas, se asume en esta área la recreación y formación como herramienta fundamental en el aprendizaje del funcionario en edad de retiro, generando un espacio de interacción que posibilita el afianzamiento de estilos de vida saludable.

- **SALUD MENTAL:**

La **salud mental** es, en términos generales, el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural el cual garantiza su correcta socialización con el otro para alcanzar un bienestar y calidad de vida, sin embargo, lo mental alcanza dimensiones más complejas que el funcionamiento meramente orgánico del individuo, vale aclarar, que la ausencia de un desorden mental reconocido no indica necesariamente que se goce de salud mental y viceversa, sufrir un determinado trastorno mental no constituye siempre y necesariamente un impedimento para disfrutar de una salud mental razonablemente buena, lo anterior, dado que es el comportamiento de una persona en su vida diaria, el principal modo de conocer el estado de su salud mental en aspectos como el manejo de sus conflictos, temores y capacidades, sus competencias y responsabilidades, la manutención de sus propias necesidades, la forma en que afronta sus propias tensiones, sus relaciones interpersonales y la manera en que dirige una vida independiente, el concepto es necesariamente subjetivo y culturalmente determinado.

Así pues, esta línea de intervención para los colaboradores en edad pre pensional, buscan un estado de BIEN-ESTAR de manera integral, buscando forjar estilos de vida saludable, y específicamente, en la parte de salud mental, se busca propiciar un ambiente armónico y sano para que la integridad y estabilidad emocional de estas personas no se vea afectado tras iniciar este ciclo de la vida, se busca en esta esfera, brindar un acompañamiento como soporte emocional, blindando a las personas de sufrir alguna recaída anímica que impacte de manera negativa su retiro laboral y la percepción sobre el mismo.

Pretendemos con esta línea de intervención, facilitar espacios de acompañamiento profesional: Psicólogos, que permitan un espacio de catarsis emocional y contención sentimental, en el cual, se puedan hablar los diferentes temas que le causa angustia al empleado y poder tener las herramientas para ayudarlo en este proceso.

La salud mental, también va encaminado en forjar hábitos saludables para propiciar la tranquilidad y paz emocional que toda persona necesita y de acuerdo con cada individuo y su estructura de personalidad, que se definirán cuáles son las estrategias más

favorables para la persona, como lo son: Ejercicio, Yoga, Meditación, artes, culinaria, etc. Por ello, se pretende abrir el portafolio de servicios cultural, artístico y deportivo a estos servidores, con el fin, de que empiecen a buscar un medio diferente al trabajo en el cual puedan desarrollar sus capacidades y que los haga sentir satisfechos consigo mismo.

- **SALUD FÍSICA:**

Ahora bien, en la línea de intervención de salud física, lo que se pretende es realizar estrategias de promoción y prevención, las cuales representan un conjunto de atenciones y asesorías en salud cuyo objetivo principal es lograr que la población de pre pensionados, logren mantener y mejorar su salud físicas y calidad de vida mediante acciones y prácticas que optimicen su bienestar.

Y es que no es un secreto, que los adultos mayores, están más propensos en contraer diferentes enfermedades a causa de su edad, por ello, se pretende desde esta línea de intervención realizar actividades preventivas en aras de forjar en los servidores una cultura de autocuidado y auto reconocimiento en su cuerpo y las condiciones y funcionalidades “Normales de este”, procurando así la detección temprana de posibles falencias físicas.

Para ello, se utilizará el acompañamiento de diferentes expertos en salud que pueden asesorar a los servidores en las típicas enfermedades que se pueden contraer, como: Cáncer y la importancia de los tamizajes de mama y de próstata, higiene oral, con odontólogos que presten el servicio de manera no sólo presencial por medio de citas de valoración, sino también, en jornadas de formación y capacitación las cuales permitan otorgar herramientas claves para identificar cuidados y anomalías en su salud oral, nutricionistas, que apoyen en el proceso de forjar hábitos saludables alimenticios, entre otros especialista en diferentes áreas de la salud.

Adicionalmente, y enfocados forjar estilos de vida saludable, se pretende promover la importancia del ejercicio y la activación del cuerpo, y de acuerdo a las preferencias de cada persona y su estructura de personalidad, que se definirán cuáles son las estrategias más favorables, como lo son: Ejercicio, Yoga, Meditación, artes, culinaria, natación, rumba aeróbica, etc. Por ello, se pretende abrir el portafolio de servicios cultural, artístico y deportivo a estos servidores, con el fin, de que empiecen a buscar un medio diferente al trabajo en el cual puedan desarrollar sus capacidades y que los haga sentir satisfechos consigo mismo y además, aporten al mejoramiento de su estado físico, forjando así, estilos de vida saludables.

ASESORIA: FINANCIERA

Busca preparar a los colaboradores en el adecuado uso y distribución de los recursos financieros con los cuales contarán al momento de la jubilación, sabiendo que el salario correspondiente a pensión de jubilación en Colombia no corresponde al 100% del valor recibido en el último sueldo devengado, sino que, por el contrario, el monto es menor, razón por la cual planificar el sistema de ingresos y egresos personales y familiares resulta vital, para garantizar el bienestar y equilibrio socioemocional y familiar del funcionario, en este, las intervenciones se basarán en tres líneas

- **EMPRENDIMIENTO:**

Bajo este escenario, se ofrecerán servicios de acompañamiento en emprendimiento y empresarismo, las cuales tienen por objeto ofrecer a los funcionarios un abanico de posibilidades laborales y de inversión de sus recursos económicos una vez terminen su relación laboral con La BPP, cabe resaltar que estas poseerán grados de profundidad y complejidad de acuerdo con el rango en el que se encuentre el funcionario, entendiéndose rango por nivel académico. La plataforma para el desarrollo de estas será la cátedra de emprendimiento y asesorías personalizadas para quienes lo soliciten.

Se solicitará apoyo a las organizaciones sin ánimo de lucro con la cuales existe convenio, para el fomento a la creación de empresas y el desarrollo de estrategias de negocios y de inversión de capital

- **EDUCACIÓN FINANCIERA:**

Se pretende desde la cátedra y la formación, preparar a los colaboradores para una vida financiera saludable, diferente a lo que ya conocen, esto, teniendo en cuenta que generalmente los ingresos disminuyen considerablemente, por tal, se requiere que los funcionarios estén preparados para afrontar los nuevos retos que se puedan presentar, panificar sus ingresos y egresos, con el fin de aportar a la salud económica del hogar.

Esto, por medio de diferentes charlas y asesoría de manejo de finanzas personales, adicionalmente, y antes de que el empleado se retire, se le brindará asesoría personalizada (Para quienes lo requieran) en estudio y análisis de su vida financiera, lo anterior, con el fin de ayudarlos a organizar los diferentes egresos que el funcionario tenga y analizar su nivel de endeudamiento con el fin de organizar, en la medida de lo posible sus diferentes egresos económicos.

- **AHORRO:**

Se realizarán adicionalmente, charlas de ahorro diferenciadas tanto para nivel operativo como para los profesionales, dado que sus ingresos suelen ser marcadamente diferentes, al igual que los estándares y estilos de vida; ello busca que el funcionario desarrolle hábitos de ahorro de manera tal que ello reduzca el impacto negativo sobre el equilibrio socioeconómico y familiar, que genera la disminución de los ingresos mensuales. Esto se podrá realizar en convenio con diferentes aliados estratégicos con los que cuenta la Entidad.

ASESORÍA: LEGAL

Busca ofrecer a los funcionarios los conocimientos y el acompañamiento necesario para iniciar el proceso legal para la liquidación de pensión por jubilación, pretendiendo que los servidores cuenten con los mecanismos y herramientas necesarias para realizar de manera correcta el proceso de solicitud de pensión y tomar buenas decisiones. Para ello se plantea como alternativas de formación: Charlas sobre Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del país: haciendo énfasis en los requisitos exigidos por la ley para acceder a la pensión por vejez. Algunos otros temas por tratar: Pensiones obligatorias, pensiones voluntarias, servicios Sociales complementarios y finalmente, asesorías personalizadas para resolver inconsistencias en la historia laboral.

Se pretende buscar acompañamiento tanto con las Entidades Públicas como Privadas de pensión, con el fin de resolver diferentes inquietudes que este grupo humano pueda tener con respecto a su pensión.

ASESORIA: PSICOSOCIAL

Esta, es incluso la esfera de intervención más importante, ya que en ella, se apoyará al empleado a la construcción de un nuevo proyecto de vida, que en ultimas es la finalidad de este programa, además, se pretende ofertar servicios como apoyo psicopedagógico, terapia familiar, prevención de adicciones, psico orientación y autocuidado en salud mental, de otro lado, se pretende otorgar un sistemas de recreación y esparcimiento, en esta modalidad, el programa ofrece a sus usuarios actividades culturales, recreativas y deportivas, el área psicosocial busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de talleres, actividades, y diferentes espacios de convivencias con otras personas que estén en su mismo momento en el ciclo de vida. En esta esfera, encontramos 4 líneas de intervención:

- **RELACIÓN FAMILIAR**

Entendiendo la familia como el eje central y núcleo primario en la formación del individuo, y teniendo en cuenta que en la actualidad se aprecia una gran diversidad de formas en que se estructuran y organizan las familias, así como la manera en que se relacionan sus miembros, lo más importante es que los une un lazo de amor y comprensión, la familia es entonces la base de la sociedad, ya que es el núcleo donde se constituye la formación y mantenimiento de la personalidad de cada uno de sus miembros.

La familia, juega un papel fundamental en este programa, ya que ellos, de alguna manera se vuelven en el principal sostén emocional del pre pensionado, y se verán altamente impactados por el cómo el pre pensionado viva este proceso, así pues, el programa “**NUEVOS COMIENZOS**”, se centrará en las necesidades no sólo del colaborador en etapa de retiro, sino también, en su grupo familiar, promoviendo así un trabajo en conjunto, ya que este proceso los impacta a todos no sólo de manera económica, sino también, emocional.

Se pretende entonces acompañar a las familias en este proceso de manera integral, brindando el acompañamiento psicológico, cultural y recreativo para vivir juntos este proceso de manera unida, fortaleciendo los lazos de unión y amor entre ellos.

- **RELACIÓN CON EL OTRO “PARES”**

Las relaciones interpersonales juegan un papel clave en el desarrollo de una persona, estar rodeado de otras personas con diferentes experiencias de vida y puntos de vista en nuestro entorno favorece nuestra adaptación al mismo y aumenta los índices de calidad de vida, las relaciones interpersonales están presentes desde nuestro nacimiento hasta el fin de nuestros días, en cualquiera de los ámbitos en los que nos movemos, nos permiten sentirnos competentes y muchas veces entendidos en los diferentes momentos de la vida. Obtener una gratificación social nos aporta equilibrio y felicidad, necesitamos compartir nuestras experiencias con los demás y empatizar con las que viven otros. Sentirse solo y aislado ocasiona sufrimiento psicológico difícil de manejar para cualquier persona.

Todos necesitamos desarrollarnos en un entorno estimulante, que nos permita interactuar y compartir experiencias, un entorno que nos arrope y con el que nos sintamos identificados, así pues, es necesario un ambiente que permita a cada persona beneficiarse del contacto con sus semejantes y es esto, lo que pretendemos desde el programa “**NUEVOS COMIENZOS**”, propiciar espacios entre pares, personas que estén pasando por el mismo momento de vida y con los cuales el pre pensionado, se pueda sentir, entendido y correspondido, alguien que “Este en sus zapatos” y así se pueda generar un nivel de empatía y comprensión, incluso, debatir con diferentes puntos de

vista o percepciones con respecto a este importante momento de la vida, esto finalmente aporta en el cómo cada persona decide afrontar el momento del retiro laboral y resignificar su experiencia.

En esta línea de intervención, se pretende que las anteriores actividades planteadas en cada línea de intervención de este programa, se realicen de manera grupal con las personas que viven este proceso de manera simultánea, esto aportará de manera beneficiosa en la resignificación del proceso y en el entender que es un ciclo natural de la vida y que no son los únicos que la están atravesando, y por el contrario, realizar un trabajo en conjunto y en equipo, se pretende fomentar espacios de conversación dirigida e incluso actividades de integración entre los pre pensionados.

- **OCIO Y RECREACIÓN:**

El ocio y recreación son períodos en el que se realizan actividades que no tienen que ver con el trabajo, estas actividades tienen como propósito disminuir el estrés y tener ocupada la mente en otras cosas diferentes a las obligaciones, lo cual permite tomar conciencia de sí mismo. Este tiempo libre propicio para desarrollar la creatividad, las actitudes y aptitudes personales, la comunicación auténtica y la relación personal.

Las actividades de ocio y recreación son importantes ya que aportan energía positiva, refrescan la mente y ayudan a largo plazo a mantener la física y mental. Las investigaciones han demostrado que un poco de ocio diario reduce el riesgo de tener diabetes e hipertensión, mejora la salud física, mental y la calidad de vida, además, se ha demostrado que participar en actividades de ocio y recreación motivan, aumentan la confianza y mejoran la autoestima, fundamental para sentirnos bien con nosotros mismos.

Aparte de ser una forma de ocupar el tiempo libre, las actividades recreativas sirven también para socializar. Son una forma de estar con los seres queridos y disfrutar, además, da la oportunidad de conocer gente nueva, crear nuevas amistades y de aprender cosas nuevas. El ocio también nos acerca a la naturaleza, lo cual relaja el cuerpo y la mente.

Así pues, el ocio y recreación, juegan un papel importante en nuestro programa, ya que estos permiten a los prejubilados, no sólo forjar estilos de vida saludable, sino también aportar a su salud mental en el aprovechamiento del tiempo libre, ya que al jubilado retirarse de su rutina laboral contará con mucho tiempo libre el cual podrá dedicar en diferentes acciones que sean de su agrado o afinidad, ya que como lo plantea el lema del programa “NUEVOS COMIENZOS”, “Nunca es demasiado tarde para convertirte en

quien quieres ser”, y esto también incluye la posibilidad de desarrollar nuevos hobbies e incluso encontrar diferentes destrezas con las que no se sabía que contaba.

Para ello, se pretende ofrecer a los pre pensionados todo un abanico de posibilidades en actividades de ocio y recreación de acuerdo con los gustos o preferencias de cada persona, como lo son: Culinaria, artes, yoga, natación, baile, entre otros.

- **PROYECTO DE VIDA**

Un proyecto de vida es un plan personal, que se traza cada persona cuando piensa en su futuro, contempla factores familiares, de pareja, económicos y laborales; es un plan trazado, un esquema vital que encaja en el orden de prioridades, valores y expectativas de una persona que como dueña de su destino decide cómo quiere vivir cada etapa de su vida y para ello, tiene un plan, tener un proyecto de vida es fundamental e importante ya que te permite formar ideas, objetivos, metas, sueños, anhelos, razones para seguir viviendo y muchas veces trascender problemas que se presenten, a su vez tener un proyecto de vida ayuda a formar criterio propio, conciencia del camino correcto, mejorar los procesos de análisis, observación, planificación, organización, elección y toma de decisiones para aplicarlos en todo momento de nuestra vida ya sea presente o futuro.

El proyecto de vida, sin embargo, va cambiando o transformándose conforme al paso del tiempo y al ciclo de vida en que nos encontremos y un gran error generalizado con el que viven muchas personas, entre ellas los adultos mayores, es el prejuicio de creer que después del retiro laboral, el proyecto de vida finaliza, y por el contrario sólo les queda vivir su vejez. Sin embargo, todo esto es completamente falso ya que después de la jubilación hay muchos años por delante, tiempo suficiente para hacer algo nuevo o retomar proyectos que quedaron pausados y por ende, se hace necesario la importancia de pensar diversas estrategias para abordar un segundo proyecto de vida en esta etapa de la vida.

La jubilación es un tiempo para ser libres, por primera vez en la vida encontrarse con uno mismo, hacer algo que lo gratifique sin pensar en las múltiples ocupaciones laborales, tener un proyecto de vida pensado y planeado después del retiro laboral, permite mejorar las expectativas que se tienen, los índices de calidad de vida, la cognición, el estado de ánimo, la resiliencia y la motivación.

La creación de un proyecto de vida en la edad pre pensional es determinante para asumir este proceso de una manera positiva y expectante, por esto, para el programa **“NUEVOS COMIENZOS”**, el pilar central y objetivo del programa es precisamente esto, acompañar a sus colaboradores a formar una ruta, un nuevo camino con múltiples metas y objetivos

que lo motiven de manera positiva a seguir adelante. Así pues, se plantea realizar diferentes sesiones, acompañadas por un profesional que les permita a los servidores, aumentar su nivel de “Darse cuenta” y “Autoconciencia” del proceso que inician, con miras a plantar un nuevo rumbo a su vida asumiendo un papel más activo y determinante al construir y forjarse nuevos objetivos en su vida personal, familiar, económico, social e incluso, espiritual.

Nota: Cualquier actividad que propenda a generar bienestar y calidad de vida laboral a los colaboradores, serán tenidos en cuenta en el presente programa siempre y cuando cuenten con los recursos y autorización por parte del Comité de Gestión y Desempeño.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER” se tienen en cuenta la matriz o plan de acción de bienestar social y se plantean los siguientes indicadores para evaluar su cumplimiento o cobertura durante la vigencia 2024 se plantean los siguientes.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

- Matriz operativa del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos con su nivel de cumplimiento
- Auditorías internas SIG.
- Revisión Gerencial del SIG.
- Evaluación del clima laboral.
- Evaluación del riesgo psicosocial.

Acorde con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, corresponderá al área de Gestión Humana, con la colaboración de la Comisión de Personal, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, para lo cual se basará en:

- Los resultados de la evaluación de impacto realizada por el área de Gestión Humana a los beneficiarios del Plan, la cual medirá el grado de mejoramiento de la calidad de vida que tienen los empleados. Dicha evaluación se realizará a través de la medición de riesgo psicosocial en la que se identifican aspectos intralaborales, extralaborales y de estrés.
- Los resultados del seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER”, serán presentados por el profesional

especializado de Talento Humano al Comité de Gestión y Desempeño, con el fin de que se adopten las acciones de mejoramiento que se requieran respecto al Plan.

INDICADORES

De acuerdo con lo establecido en los indicadores del MIP para la Bpp, se estructura el indicador para la medición del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER”.

Cumplimiento Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos “CRE-SER”	Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas
	Número de funcionarios que participan en las actividades del Plan / Total, de funcionarios programados
	Percepción de la actividad de bienestar desarrollada

MEJORAMIENTO CONTINUO

A través de las herramientas de mejoramiento establecidas en el SIG, definidas en los Instrumentos:

- Aplicación de acciones Correctivas.
- Aplicación de acciones de mejora.
- Manual de administración del riesgo de la BPP.

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA

EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

ELABORADO POR:



Medellín, enero de 2.024

INTRODUCCIÓN

En las empresas de Colombia se ha incrementado la necesidad de reconocer los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo y la incidencia de estos en la salud de los empleados, como también los peligros que se derivan de las diferentes actividades económicas de las empresas y cómo repercuten en la población trabajadora.

Los riesgos psicosociales se pueden definir como el resultado de la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, las condiciones de la organización en la cual se desarrolla la labor, la satisfacción económica y emocional que ésta genera. Es importante tener en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y la situación personal fuera del ambiente laboral, ya que estos pueden influir directamente en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

La identificación de los factores de riesgo psicosocial en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, se realiza mediante una encuesta diseñada por el Ministerio de la Protección Social en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana; la tabulación de los resultados arroja información que permite ser analizada mediante un tipo de estudio mixto, hallando así las características particulares del grupo de empleados evaluados y segmentando los niveles de peligro. El método por implementar es deductivo ya que parte de las premisas de la población objeto de estudio.

Las consecuencias de la exposición a los riesgos psicosociales están ligadas al bienestar personal, familiar y laboral de cada individuo, alterando el desarrollo normal de las diferentes actividades en la vida cotidiana lo que repercute directamente en la calidad de vida, según Ricardo Fernández en su libro *La Productividad y el Riesgo Psicosocial* ¹“los efectos psicosociales son todos los factores relativos a la organización del trabajo que son decisivos para la realización personal del trabajador” por ello la importancia de brindar a los empleados calidad en la actividad laboral y esto se logra mediante la intervención, de los peligros identificados. Teniendo en cuenta lo anterior y dando respuesta a esta situación el Ministerio de la Protección Social de Colombia a través de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, establece ²“las disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los riesgos psicosociales de los trabajadores en los ambientes de trabajo”

¹ FERNANDEZ GARCIA, Ricardo. *La Productividad y el Riesgo Psicosocial o Derivado de la Organización del Trabajo*. Editorial Club Universitario. España 2010. Pág. 21.

² COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de Julio 17 de 2008. Santafé de Bogotá D.C: 2008. Pág. 1.



Comprometidos con el cumplimiento de la Legislación Colombiana y el bienestar de los empleados, entendiendo además que la productividad empresarial puede verse afectada por los riesgos psicosociales a los que los empleados están expuestos y que de manera directa afectan su salud, generando así ausentismo laboral y poca efectividad en el desarrollo de sus labores, BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, busca realizar un diagnóstico preliminar de los riesgos psicosociales, que permita identificar las áreas de trabajo más vulnerables que requieren ser intervenidas.

A partir de la realización de este trabajo se emiten las recomendaciones necesarias para prevenir y mitigar los peligros identificados, desarrollando estrategias de intervención a nivel grupal e individual que permitan mejorar el bienestar de los empleados y así evitar el menor desequilibrio posible obteniendo de esta manera personas sanas y con un buen desempeño laboral.



1. OBJETIVOS

GENERAL

Realizar el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, dándole cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 según el requerimiento de identificación y evaluación del riesgo psicosocial, permitiendo así establecer las estrategias de prevención en intervención.

ESPECÍFICO

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales presentes en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, determinar el nivel de riesgo en el que se encuentra la población y proponer un plan de intervención que permita prevenir, promover y mitigar los factores de riesgo presentes en la compañía.



2. APLICACIÓN Y ALCANCE

La medición de los factores de riesgo psicosocial en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, se realiza cumpliendo la normatividad vigente en Colombia, según la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en la cual se regula la identificación de los riesgos psicosociales en la población trabajadora, debido al impacto que generan estos peligros en la salud de la población trabajadora, según el artículo realizado por la Psicóloga PhD Gloria H. Villalobos, "Los resultados de los estudios epidemiológicos, tanto los realizados en el contexto del trabajo como de la salud pública, han demostrado el influjo de las condiciones psicosociales propias de la vida del trabajo en el incremento de procesos mórbidos"³ lo que demuestra que el ausentismo, la baja productividad y la rotación del personal en las empresas se relacionan con enfermedades psicosociales. Por lo anterior se destaca la importancia de realizar vigilancia y control de los riesgos psicosociales por medio de actividades planteadas ajustables y sujetas a verificación de acuerdo con las necesidades de la empresa.

El estudio se orienta a toda la población trabajadora en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, que cumpla con los siguientes criterios al momento de realizar la encuesta de riesgo psicosocial: Personal vinculado y un tiempo mínimo de permanencia en la empresa de tres meses, lo cual puede brindar objetividad al momento de diligenciar los cuestionarios.

A partir de la identificación de los riesgos psicosociales y la segmentación del nivel del riesgo al cual se encuentra expuesto el personal, se plantea un plan de intervención que permita establecer estrategias orientadas a mitigar y generar medidas de control que logren mejorar la salud integral (física, psicológica y social) en cada uno de sus empleados. La aplicación de estas estrategias beneficia la población trabajadora ya que disminuye los niveles de tensión en la actividad laboral, mejora las relaciones interpersonales y crea mayor compromiso con la empresa lo que en el ámbito productivo se refleja en la reducción de tiempos y costos utilizados en el proceso, además de la comprensión de la estructura empresarial desde su recurso humano además se puede incrementar la rentabilidad que garantiza la permanencia de la empresa en el mercado.

³ VILLALOBOS F., Gloria H. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa [en línea]. [Citado el 19 de Abril de 2015]. Disponible en Internet: <http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia_epidem_psicosociales.pdf>



3. MARCO TEÓRICO

Desde el inicio de la actividad laboral y de acuerdo con las condiciones de trabajo, el ser humano ha estado expuesto a diversas presiones, obligaciones, resultados de la labor y condiciones laborales que afectan su bienestar, desencadenando varios síntomas que a través de los años se han reflejado en la condición de salud física y psicológica de éstos. Dentro del mundo organizacional, la productividad económica es uno de los factores más influyentes para el cumplimiento de metas empresariales, por lo cual durante años se desarrollan diferentes teorías adjuntas a la administración, que determinan los puntos que deben tenerse en cuenta para el éxito continuo de una organización. Dentro de éstas, se encuentra Henry Fayol quién realiza el primer modelo relacionado a la administración, teniendo en cuenta todos los componentes físicos, estadísticos, proyectivos y por supuesto brindando la importancia al componente humano que es el pilar fundamental de las organizaciones en el mundo actual; sin embargo aunque esta teoría ha servido de base para el legado administrativo, se adjunta un elemento adicional, trabajado y concientizando al área gerencial en las diferentes organizaciones en el mundo actual, que son las escuelas de comportamiento, a la cual se adjunta una perspectiva realizando un aporte a la conducta humana, denominando así grupo de relaciones humanas a los factores que contribuyen al contacto con el empleado, buscando además de productividad y motivación en el recurso humano. Por otra parte, el enfoque de la teoría de aprendizaje social de Bandura menciona que la interacción del ser humano con el medio genera respuestas conductuales que pueden variar, de acuerdo con el proceso de desarrollo intra y extralaboral.

El ser humano es una especie que requiere complementación constante de las unidades de formación y áreas que lo conforman las cuales se dividen en conceptos de funcionalidad del organismo: área física (estructura corporal), área psíquica (estructura mental) y área emocional (afectividad). Partiendo de esto se encuentra que la interacción entre estas áreas genera como respuesta conductas que determinan su personalidad, la capacidad de relación con los demás, la habilidad para solucionar situaciones y la toma de decisiones en el entorno laboral. El ser humano está condicionado por las exigencias del ambiente, las cuales presentan cada vez mayor demanda y es precisamente el entorno laboral el que influye en el desarrollo y satisfacción del ser, llevando los estados anímicos a determinar conductas como respuesta al entorno.

El concepto de riesgo psicosocial no es nuevo; éste adopta la terminología mediante la inclusión de otros conceptos psicológicos en la vida laboral como el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, los estilos de vida y trabajo saludable, la administración de gestión humana y estudios de clima laboral. De acuerdo con la demanda de control que debe realizarse en las organizaciones, a nivel internacional se han creado diversas



políticas encargadas de regular la gestión de dichos procesos. Por tal razón, hoy se habla del riesgo con mayor presencia en la población trabajadora el cual no se elimina y está presente por la constitución de las empresas, la naturaleza del ser humano como ser social y de las relaciones interpersonales.

El riesgo psicosocial se define como *“cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del empleado, bien sea una consecuencia de la influencia de la organización y condiciones del trabajo, así como las relaciones sociales en la empresa y los factores ambientales a los cuales se encuentra expuesto cotidianamente”*.⁴

Los riesgos psicosociales relevantes en el ámbito empresarial en Colombia están relacionados con las condiciones intralaborales los riesgos están agrupados de acuerdo con las demandas del trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y recompensa. Se encuentra en el dominio demandas de trabajo los riesgos psicosociales más comunes son: la demanda cuantitativa que corresponde a la exigencia que requiere el desempeño de la labor y el tiempo requerido para ejecutarla; la carga mental que se da cuando la tarea exige alto esfuerzo cognitivo al analizar y memorizar información y dar respuesta en tiempo limitado; las demandas emocionales ligadas al equilibrio emocional que puede verse alterado por la interacción con el ambiente de trabajo y la percepción que tiene el empleado de las relaciones sociales; demandas ambientales y de esfuerzo físico que generan al empleado agotamiento y exigencia en la adaptación de su entorno; demanda de la jornada de trabajo se refiere al exceso de horas de trabajo, asignación y cambios constantes de turno; características de liderazgo se refiere a la gestión de los jefes inmediatos relacionada con la asignación de funciones, apoyo e interacción con los colaboradores; relaciones sociales en el trabajo que está relacionado con la interacción de trabajadores, trabajo en equipo y las características propias de la personalidad de los empleados; reconocimiento y compensación que es el conjunto de retribuciones que se otorgan al trabajador y está constituida por inconformidad con el salario, falta de reconocimiento por la labor y poca oportunidad de desarrollo profesional o laboral. En la dimensión extralaboral se encuentran condiciones como: tiempo fuera del trabajo que hace referencia al poco tiempo que tiene el empleado para realizar actividades diferentes al trabajo; situación económica del grupo familiar que se refiere a la disponibilidad de medios económicos para satisfacer las necesidades básicas; influencia del entorno extralaboral en el trabajo en la cual la vida familiar o personal afecta el rendimiento o la relación con el trabajo.

⁴ FERNANDEZ GARCÍA, Ricardo. La Productividad y el Riesgo Psicosocial o Derivado de la Organización del Trabajo [en línea]. [Citado el 29 de Abril de 2015]. Disponible en Internet: <<http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/4299.pdf>>



Es importante comprender que aunque las consecuencias a la exposición de riesgos psicosociales dada en el ámbito laboral, expone al área personal, familiar y social a consecuencias y secuelas prolongadas, en el ámbito físico, psicológico y conductual; desencadena enfermedades mentales como trastornos depresivos y de ansiedad, dificultades para establecer relaciones interpersonales, aumento de conflictos familiares e interpersonales, cambios anímicos, desmotivación, sensación de tristeza constante, hipersensibilidad, irritabilidad emocional, alteraciones en el sueño, pérdida de la libido, trastornos sexuales, tendencia a refugiarse en sustancias psicoactivas y/o auto medicarse lo que conlleva a la adicción, poca atención y concentración por la tarea. Lo anterior genera vulnerabilidad a sufrir accidentes laborales, disminución de la productividad, ausentismo laboral, aislamiento social, enfermedades musculo esqueléticas debido a la somatización de emociones en el cuerpo, cefaleas, hipertensión arterial, alteración en el sistema digestivo y respiratorio, falta o aumento del apetito además de la fatiga que se refiere al cansancio físico y mental constante. Las cifras de enfermedad laboral han aumentado, además de las patologías por enfermedad común, siendo consecuencia de la influencia que ha tenido el medio en las personas, pues la familia demanda tiempo y obligaciones específicas, la sociedad demanda atención y acción, el trabajo exige resultados y la propia demanda personal de descanso o tiempo libre no logra ser satisfecha o se satisface inapropiadamente, también se observa las principales manifestaciones corporales que se tiene en la vida familiar como el insomnio, la ausencia de diálogo por cansancio, ambivalencia, indecisión, irritabilidad y deterioro de las relaciones familiares, lo cual impulsa automáticamente las alarmas en el ámbito personal. La Organización Internacional del Trabajo agrupa las consecuencias de la exposición al riesgo psicosocial de la siguiente manera:

Tabla 1. Consecuencias exposición a riesgo psicosocial

COMPORTAMIENTOS ACTIVOS		COMPORTAMIENTOS PASIVOS	
✓	Quejas	✓	Resignación
✓	Huelgas	✓	Indiferencia por la calidad del trabajo
✓	Enfrentamiento con jefes	✓	Falta de participación
✓	Retrasos frecuentes	✓	Aislamiento social

Fuente: Tomado de <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

Por otra parte se encuentra que los costos generados por el ausentismo y la baja productividad, traen consigo consecuencias directas para la empresa como: dificultad para el trabajo en equipo, la necesidad de aumento de líderes a los procesos, quejas y reclamos constantes de los clientes, baja calidad en los procesos y debido a esto la necesidad de re inducción, poco compromiso en el desempeño del trabajador, renuncias



que ocasionan rotación de personal y prolonga los tiempos de capacitación por el ingreso constante de empleados nuevos, pérdida de imagen corporativa y credibilidad lo que conlleva a una baja rentabilidad.

La interacción de trabajo – familia – academia - sociedad y las necesidades básicas que debe satisfacer el ser humano, generan alta demanda cognitiva además de la unión de experiencias dentro de las empresas haciendo necesario que éstas realicen medición, determinación, análisis y estructuración del ambiente laboral en el cual se encuentran expuestos los empleados, para establecer una propuesta de intervención con planes preventivos y correctivos reduciendo así las conductas de riesgo.

Al realizar la medición de riesgo psicosocial, se obtiene información real sobre la condición actual de la empresa y puede determinarse el nivel de riesgo existente en la organización y a partir de dicho resultado se pueden establecer pautas para minimizar la problemática, prevenirla y ejecutar planes de intervención que permitan al empleado mejorar la calidad de vida ya que las condiciones laborales pueden ser modificadas. Es importante mencionar que el contexto laboral varía de acuerdo con la sede, tipos de cargo, áreas o secciones y condiciones individuales de la misma organización, ya que el ambiente cultural genera amplias diferencias en el resultado del diagnóstico psicosocial. La medición de riesgo psicosocial realizada con la batería diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social permite identificar las necesidades particulares para brindar intervención específica.

Debido a la influencia de los riesgos psicosociales sobre la actividad laboral, la intervención tiene como principal beneficio que, al ser mitigados, propicia la reducción de agentes desencadenantes de otros riesgos laborales, logrando de esta manera bienestar en la salud mental de las personas, pues se obtienen mayores niveles de atención y concentración frente a la tarea y por ende el aumento de la productividad y rentabilidad de las empresas.

La intervención de riesgo psicosocial trae consigo beneficios para los trabajadores al proporcionar mayor bienestar y satisfacción laboral, ya que pueden incrementarse las oportunidades de aplicación de conocimientos y desarrollo de habilidades, ejecución de autonomía en la realización de labores. También trae beneficios para jefes y directivos porque el personal muestra condiciones sanas con mayor motivación y productividad, se fomenta claridad en el rol que ejerce, garantiza el trato justo y adecuado para el personal. Además, como beneficio para las empresas se logra una mejora del rendimiento, comunicación asertiva en los equipos de trabajo, organización y planeación de actividades optimizando el tiempo de la jornada laboral, reducción de los índices de ausentismo, accidentalidad y lesiones, y mayor grado de permanencia de los trabajadores, estabilidad laboral y para la sociedad se reducen los costos y cargas para la salud pública.



4. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad vigente en Colombia, la cual regula el riesgo psicosocial en el ámbito empresarial:

Tabla 2. Leyes

LEY	OBJETO
Ley 9 de 1979	Ley marco de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, para preservar y conservar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
Ley 1010 de 2006	La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
Ley 1562 de 2012	Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Fuente: Tomada de <http://laborando.jimdo.com/legislaci%C3%B3n-salud-ocupacional/>

Tabla 3. Decretos

DECRETO	OBJETO
Decreto 1295 de 1994	Art. 2 Los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Decreto 1447 de 2014	El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.
Decreto 676 de 2020	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones, modificando el Decreto 1447 de 2014.

Fuente: Tomado de <http://laborando.jimdo.com/legislaci%C3%B3n-salud-ocupacional/>



Tabla 4. Normativas

NORMATIVA	OBJETO
Código sustantivo del trabajo, 1950	Cuya finalidad es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Constitución Política de Colombia de 1991	Art. 25 El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se adoptan medidas para evaluar las condiciones de salud y el efecto de la exposición a riesgos de los empleados.
Resolución 2646 de 2008	El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.
Resolución 2764 de 2022	"Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones"

Fuente: Tomado de <http://laborando.jimdo.com/legislaci%C3%B3n-salud-ocupacional/>



5. METODOLOGÍA

El tipo de estudio implementado en la investigación es descriptivo, en el cual se realiza la aplicación de una encuesta constituida por el Ministerio de la Protección Social en asesoría de la Universidad Javeriana, que determina el diagnóstico de riesgo psicosocial en la población objeto de estudio. A partir de los resultados se define la propuesta de intervención de acuerdo con las necesidades encontradas (diagnóstico).

La metodología empleada permite identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentra expuesto el empleado evaluado, mediante una evaluación del entorno, comprendiendo el área intralaboral, extralaboral, el nivel de estrés y las relaciones interpersonales, todo lo anterior brinda un diagnóstico empresarial, que abre oportunidades para que la empresa inicie un proceso de acompañamiento al personal evaluado, brindando a su vez la prevención del riesgo y mitigando el mismo.

El procedimiento para el estudio de factores de riesgo psicosocial en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, se describe a continuación:

- ✓ Presentación de la propuesta de medición de los factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Definición del número de participantes y la organización de cronograma de trabajo.
- ✓ Sensibilización del personal participante frente a la importancia de dicho estudio.
- ✓ Aplicación de encuestas – Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de Protección Social).
- ✓ Tabulación encuestas.
- ✓ Interpretación de resultados.
- ✓ Elaboración de informe final.
- ✓ Entrega y socialización de informe final a personal directivo de la empresa.

5.1 Técnicas e instrumentos de evaluación

La identificación de factores de riesgo psicosocial se realiza a través de la BATERIA DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, haciendo uso de los 4 instrumentos presentados en el año 2010 por el Ministerio de la Protección Social y elaborados por la Pontificia Universidad Javeriana:

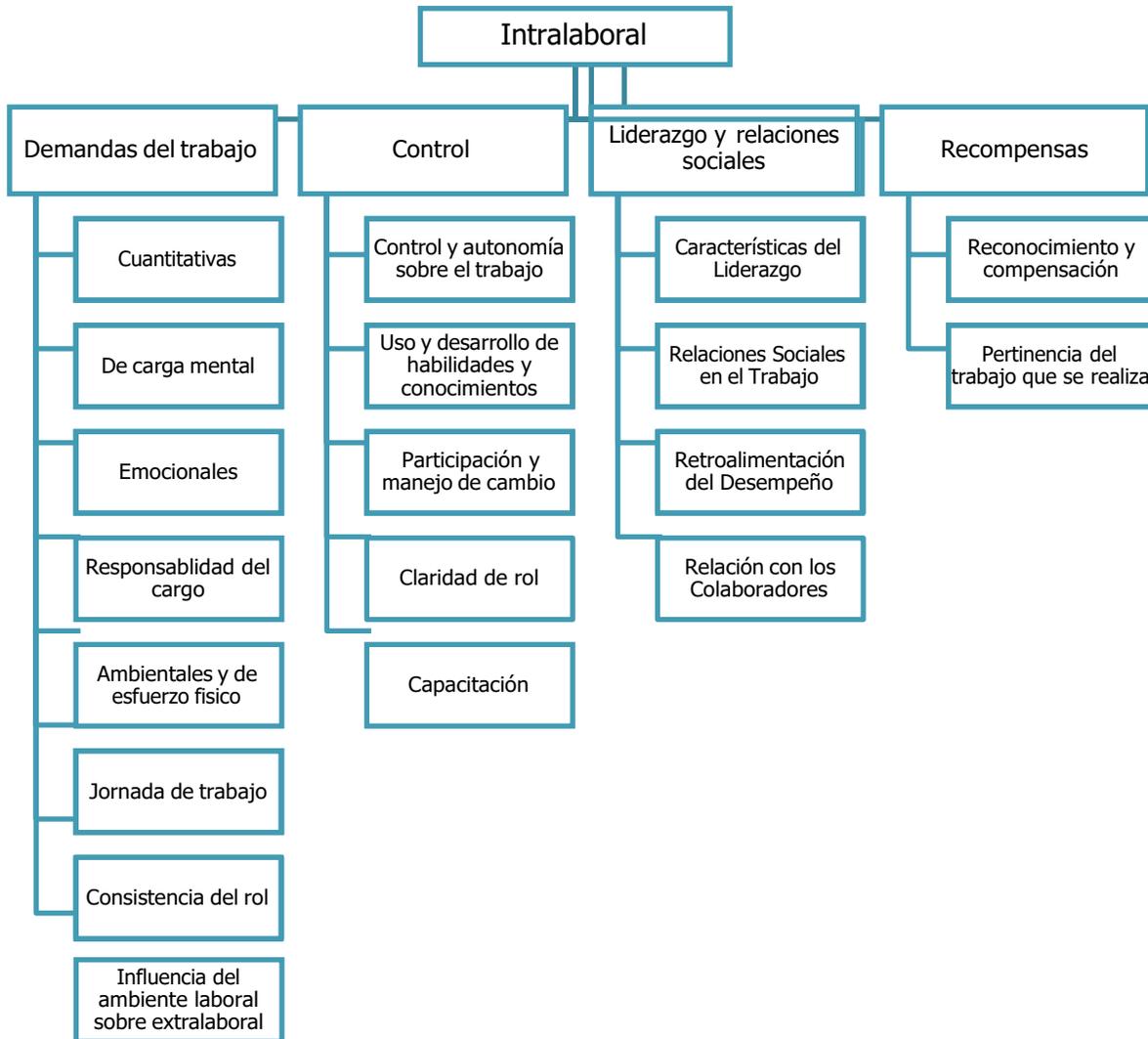
- ✓ Ficha de Datos Generales: Reúne la información sociodemográfica y la información ocupacional del trabajador.
- ✓ Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral: Recopila información sobre condiciones intralaborales.



- ✓ Tiene 2 formas de aplicación: FORMA A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. FORMA B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
- ✓ Cuestionario de Factores de Riesgo Extralaboral: Recopila información sobre condiciones extralaborales; tiene una forma única de aplicación.
- ✓ Cuestionario para la Evaluación del Estrés: cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador para identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectual y psico-emocionales del estrés.

La batería está compuesta por los siguientes dominios y dimensiones:

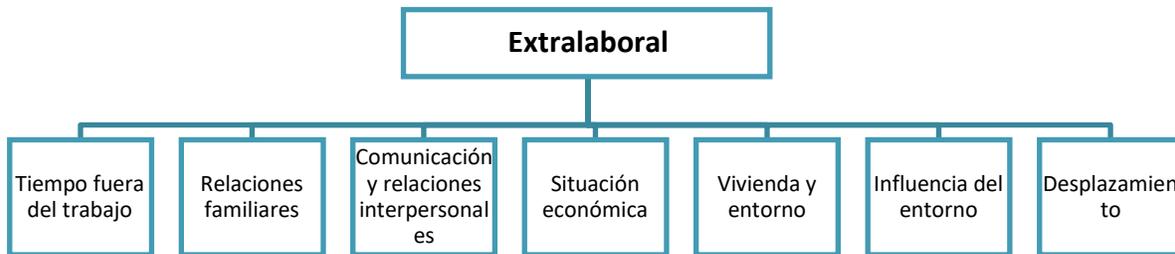
Tabla 5. Dominios y dimensiones intralaborales



Fuente: Tomado de batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial/manual general.



Tabla 6. Dimensiones extralaborales



Fuente: Tomado de batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial/manual general.

5.2 Interpretación del nivel de riesgo

- ✓ Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- ✓ Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- ✓ Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- ✓ Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- ✓ Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.



Priorización de las necesidades de intervención según distribución porcentual general de los diferentes niveles de riesgo⁵.

Tabla 7. Niveles de riesgo

NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE INTERVENCIÓN	ESTRATEGÍA DE INTERVENCIÓN	DISTRIBUCIÓN % PARA TOMA DE DECISIONES DEL NIVEL DE INTERVENCIÓN
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	PROGRAMAS DE PROMOCIÓN	Acciones de fortalecimiento sobre los determinantes de salud y sobre los factores psicosociales protectores, tanto en el individuo como en el ambiente laboral y extralaboral.	Son todos aquellos factores psicosociales cuyas puntuaciones en la sumatoria del nivel de riesgo medio+ alto+ muy alto se encuentran entre 0% - 25%.
RIESGO BAJO	PROGRAMAS DE PROMOCIÓN	Se definen políticas organizacionales centradas en el bienestar, salud y fomento de ambientes de apoyo social.	Son todos aquellos factores psicosociales cuyas puntuaciones en la sumatoria del nivel de riesgo medio+ alto+ muy alto se encuentran entre 25.01% - 39.99%.
RIESGO MEDIO	ACCIONES DE PREVENCIÓN	Acciones de prevención orientadas a la transformación de las causas de la enfermedad y de los efectos adversos en el trabajo.	Son todos aquellos factores de riesgo que se encuentran en la sumatoria del nivel de riesgo medio+ alto+ muy alto se encuentran entre 40% a 49.99%.
RIESGO ALTO + MUY ALTO	INTERVENCIÓN BAJO CRITERIOS DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICO	Acciones orientadas a disminuir la incidencia y prevalencia de enfermedades o trastornos de salud y/o impacto en el desempeño, productividad por la exposición a los agentes causales del factor de riesgo psicosocial.	Son todos aquellos factores de riesgo que se encuentran en la sumatoria del Nivel de riesgo MEDIO más ALTO en porcentajes entre 50% - 100%. Para la evaluación de síntomas de estrés cuya prevalencia se encuentre en el nivel de riesgo ALTO + MUY ALTO en un porcentaje superior al 40% - 100% se define como ÁREA CRITICA de intervención para el seguimiento y control de los síntomas asociados al estrés.

Fuente: Realizado por el autor.

Referencia baremos para la interpretación de niveles de riesgo

BAREMOS					
NIVEL DE RIESGO	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
INTRALABORAL	0-20,2	20,3-25,9	26-31,4	31,5-38,4	38,5-100
EXTRALABORAL	0-12,1	12,2-17,3	17,4 -23,4	23,5-30,7	30,8-100
TOTAL	0-19,4	19,5- 24,6	24,7- 29,5	29,6- 35,4	35,5-100

⁵ Ministerio del Trabajo – Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, diciembre de 2015. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. Marco conceptual de la intervención psicosocial. Guía técnica general.



✓ Datos del evaluador

Nombre del evaluador:	Ana Lucía Quintero Castaño
Número de identificación (c.c.):	43.910.821
Profesión:	Psicóloga
Postgrado:	Especialización Gerencia en Salud Ocupacional
No Tarjeta profesional*:	140615
No. Licencia en salud ocupacional*:	356906
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	23 de diciembre 2015

6. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Tabla 8. Descripción de la Empresa

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA NIT 890980150 -1			
Dirección Administrativa: Carrera 64 # 50 – 32 Medellín – Antioquia Teléfono: 604 460 0590			
Promedio de Trabajadores	Mujeres 29	Hombres 25	Total 54

Fuente: Realizado por el autor.

La cobertura de la población evaluada corresponde al 84%, teniendo en cuenta que se evaluaron los empleados con realización de labores de más de 6 meses en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA de acuerdo con el tipo de estudio no se tuvieron en cuenta aprendices y practicantes.



7. RESULTADOS GENERALES RIESGO PSICOSOCIAL

7.1 INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL EN LA BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA.

Tabla 9. Análisis general de la empresa

Nivel riesgo total psicosocial	RIESGO MEDIO (28.3)
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral	RIESGO MEDIO (21.6)
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Cargos Directivos, Profesionales, Técnicos)	RIESGO MEDIO (28.3)
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Cargos nivel auxiliar y operativo)	RIESGO MEDIO (30.8)
Nivel de riesgo psicosocial extralaboral	RIESGO MEDIO (21.6)
Nivel de síntomas de estrés	RIESGO ALTO (18.5)
Personas con nivel de síntomas de estrés significativo	28 de 54 equivalente al 51.9% de los encuestados
Personas para el SVE (alto y muy alto)	Se encuentran 21 personas para incluir en el SVE

Fuente: Realizado por el autor.

Luego de ser digitadas las 54 encuestas y analizados los resultados, se encuentra en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, presenta nivel de riesgo MEDIO, nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.



7.2 RESULTADOS GENERALES RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

De acuerdo con el análisis de la información se encuentran los siguientes hallazgos:

7.2.1 Dominio demandas del trabajo

Las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo y consistencia de rol solo se evalúa en cargos que aplicaron cuestionarios en Forma A.

Tabla 10. Dominio demandas del trabajo

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22	40.7%
Exigencias de responsabilidad del cargo (solo cargos tipo A, 10 evaluados)	7	70%
Consistencia del Rol (solo cargos tipo A, 10 evaluados)	6	60%
Demandas emocionales	24	44.4%
Demandas de la jornada de trabajo	16	29.6%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	33	61.1%
Demandas cuantitativas	30	55.6%
Demandas de carga mental	32	59.3%
TOTAL DOMINIO	30	55.6%

Fuente: Realizado por el autor.

De acuerdo con el dominio demandas del trabajo, 30 personas, es decir el 55.6% de la población encuestada presenta riesgo los niveles alto y muy alto.

Según los resultados se interpreta lo siguiente:

La dimensión Exigencias de responsabilidad del cargo, presenta el 70% de la población con necesidad de intervención prioritaria, lo que puede interpretarse como: El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.



Para consistencia del rol, el porcentaje de empleados en riesgo es del 60% lo cual es indicativa de que: al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.

Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

Según el resultado de la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el porcentaje de población en nivel de riesgo es del 61.1%, lo que puede considerarse como: las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

La dimensión demandas cuantitativas, presenta 30 en condición de riesgo y un porcentaje total de 55.6%, lo cual se puede interpretar como: el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Para la dimensión Demandas de carga mental, el porcentaje de población en riesgo es del 59.3% siendo un indicador de que: La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

7.2.2 Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Tabla 11. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Características de liderazgo	32	59.3%
Relaciones sociales en el trabajo	33	61.1%
Retroalimentación del desempeño	34	63%
Relación con los colaboradores (solo cargos tipo A, 10 evaluados)	6	60%
TOTAL DOMINIO	38	70.4%

Fuente: Realizado por el autor.

Nota: en la dimensión relación con los colaboradores, sólo se tiene en cuenta el personal que desempeña el rol de jefatura.



De acuerdo con los resultados del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, 38 personas, es decir el 70.4% de la población encuestada presenta riesgo los niveles alto y muy alto. Y las dimensiones que lo conforman presentan niveles de riesgo considerable en la población evaluada, lo cual es un indicador de:

Para la dimensión: Características de liderazgo, el porcentaje de población en riesgo es del 59.3% lo cual indica que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.

El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

En la dimensión Relaciones sociales en el trabajo, el resultado total es del 61.1%, lo que puede interpretarse como: En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.

Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

Para la dimensión Retroalimentación del desempeño, el porcentaje de población en riesgo es del 63%, lo cual es indicativa de que la evaluación de desempeño es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

La valoración para la dimensión, Relación con los colaboradores, obtiene un porcentaje de 60%, lo que se puede interpretar como: La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

7.2.3 Control sobre el trabajo

Tabla 12. Control sobre el trabajo.



DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Claridad de rol	34	63%
Capacitación	42	77.8%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25	46.3%
Participación y manejo del cambio	28	51.9%
Control y autonomía sobre el trabajo	11	20.4%
TOTAL DOMINIO	31	57.4%

Fuente: Realizado por el autor.

De acuerdo con los resultados del dominio control sobre el trabajo, 31 personas, es decir el 57.4% de la población encuestada presenta riesgo los niveles alto y muy alto.

Según los resultados se interpreta lo siguiente:

En la dimensión Claridad de rol, el porcentaje es del 63%, lo cual indica que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Para capacitación, el porcentaje total de población en riesgo es del 77.8%, considerando lo siguiente: El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

En la dimensión Participación y manejo del cambio, el total es del 51.9% en la cual los colaboradores consideran carecer de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

7.2.4 Recompensas

Tabla 13. Recompensas



DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Reconocimiento y compensación	36	66.7%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	18	33.3%
TOTAL DOMINIO	34	63%

Fuente: Realizado por el autor.

Partiendo de los resultados del dominio Recompensas, el 63% de la población evaluada se encuentra en condición de riesgo.

La dimensión Reconocimiento y compensación, presenta un porcentaje del 66.7%, lo cual es indicativa de: El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.

La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

7.3 RESULTADOS GENERALES RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

Tabla 14. Riesgo Extralaboral

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	29	53.7%
Relaciones familiares	6	11.1%
Comunicación y relaciones interpersonales	16	29.6%
Situación económica	26	48.1%
Características de la vivienda y de su entorno	29	53.7%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	34	63%
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	47	87%
TOTAL DOMINIO	35	64.8%

Fuente: Realizado por el autor.

Según los resultados del riesgo extralaboral, el 64.8% de la población presenta niveles de riesgo considerables y se evidencian las siguientes dimensiones con necesidad de intervención prioritaria:



La dimensión Tiempo fuera del trabajo, obtiene un porcentaje de 53.7% población en riesgo lo que es indicativa de: la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

Para la dimensión Características de la vivienda y de su entorno, el porcentaje de población en riesgo es del 53.7%, y se puede interpretar lo siguiente: Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. .La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.

La dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, es la de mayor nivel de riesgo comparada con las demás, ya que obtuvo un porcentaje del 63%, lo cual es indicativa de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Según el resultado de la dimensión Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, el porcentaje de cobertura es del 87%, lo que puede interpretarse como: El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

7.4 RESULTADO GENERAL EVALUACIÓN DE ESTRÉS

Tabla 15. Nivel de estrés

NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO	
NIVEL	ALTO

Fuente: Realizado por el autor.

De acuerdo con los resultados generales, se encuentran 28 personas con nivel de riesgo significativo, equivalente al 51.9% de la población encuestada.

7.5 RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL CARGOS TIPO A (10 EVALUADOS)



De acuerdo con el análisis de la información se encuentran los siguientes hallazgos:

7.5.1 Dominio demandas del trabajo cargos tipo A

Tabla 16. Dominio demandas del trabajo cargos tipo A

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	2	20%
Exigencias de responsabilidad del cargo	7	70%
Consistencia del Rol	6	60%
Demandas emocionales	2	20%
Demandas de la jornada de trabajo	6	60%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	8	80%
Demandas cuantitativas	8	80%
Demandas de carga mental	8	80%
TOTAL DOMINIO	6	60%

Fuente: Realizado por el autor.

De acuerdo con el dominio demandas del trabajo, 6 personas, es decir el 60% de la población encuestada presenta riesgo los niveles alto y muy alto.

Según los resultados se interpreta lo siguiente:

La dimensión Exigencias de responsabilidad del cargo, presenta el 70% de la población con necesidad de intervención prioritaria, lo que puede interpretarse como: El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

Para consistencia del rol, el porcentaje de empleados en riesgo es del 60% lo cual es indicativa de que: al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.

Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.



En la dimensión Demandas de la jornada de trabajo, el resultado es del 60%, lo que puede interpretarse como que: Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

Según el resultado de la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el porcentaje de población en nivel de riesgo es del 80%, lo que puede considerarse como: las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

La dimensión demandas cuantitativas, presenta 8 en condición de riesgo y un porcentaje total de 80%, lo cual se puede interpretar como: el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Para la dimensión Demandas de carga mental, el porcentaje de población en riesgo es del 80% siendo un indicador de que: La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

7.5.2 Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo cargos tipo A

Tabla 17. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo cargos tipo A

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Características de liderazgo	4	40%
Relaciones sociales en el trabajo	5	50%
Retroalimentación del desempeño	4	40%
Relación con los colaboradores	6	60%
TOTAL DOMINIO	7	70%

Fuente: Realizado por el autor.

Nota: en la dimensión relación con los colaboradores, sólo se tiene en cuenta el personal que desempeña el rol de jefatura.

De acuerdo con los resultados del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, 7 personas, es decir el 70% de la población encuestada presenta riesgo los niveles alto y muy alto.



Según los resultados se interpreta lo siguiente:

En la dimensión Relaciones sociales en el trabajo, el resultado total es del 50%, lo que puede interpretarse como: En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.

Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

La valoración para la dimensión, Relación con los colaboradores, obtiene un porcentaje de 60%, lo que se puede interpretar como: La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

7.5.3 Control sobre el trabajo cargos tipo A

Tabla 18. Control sobre el trabajo cargos tipo A

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Claridad de rol	3	30%
Capacitación	8	80%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	5	50%
Participación y manejo del cambio	4	40%
Control y autonomía sobre el trabajo	5	50%
TOTAL DOMINIO	6	60%

Fuente: Realizado por el autor.

De acuerdo con los resultados del dominio control sobre el trabajo, 6 personas, es decir el 60% de la población encuestada presenta riesgo los niveles alto y muy alto.

Según los resultados se interpreta lo siguiente:

Para capacitación, el porcentaje total de población en riesgo es del 80%, considerando lo siguiente: El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las



actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

Según los resultados de la dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, el porcentaje es del 50% lo cual se considera como que se pueden manifestar situaciones relacionadas con que: el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades y/o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

La dimensión Control y autonomía sobre el trabajo, obtiene un porcentaje de población en riesgo del 50%, lo cual es indicativa de que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

7.5.4 Recompensas cargos tipo A

Tabla 19. Recompensas cargos tipo A

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Reconocimiento y compensación	5	50%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4	40%
TOTAL DOMINIO	5	50%

Fuente: Realizado por el autor.

Partiendo de los resultados del dominio Recompensas, el 50% de la población evaluada se encuentra en condición de riesgo.

La dimensión Reconocimiento y compensación, presenta un porcentaje del 50%, lo cual es indicativa de: El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.

La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

7.6 RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL CARGO TIPO A

Tabla 20. Riesgo Extralaboral cargos tipo A



DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	5	50%
Relaciones familiares	1	10%
Comunicación y relaciones interpersonales	1	10%
Situación económica	3	30%
Características de la vivienda y de su entorno	3	30%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	7	70%
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	9	90%
TOTAL DOMINIO	5	50%

Fuente: Realizado por el autor.

Según los resultados del riesgo extralaboral, el 50% de la población presenta niveles de riesgo considerables y se evidencian las siguientes dimensiones con necesidad de intervención prioritaria:

La dimensión Tiempo fuera del trabajo, obtiene un porcentaje de 50% población en riesgo lo que es indicativa de: la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

La dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, es la de mayor nivel de riesgo comparada con las demás, ya que obtuvo un porcentaje del 70%, lo cual es indicativa de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo

Según el resultado de la dimensión Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, el porcentaje de cobertura es del 90%, lo que puede interpretarse como: El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

7.7 RESULTADO EVALUACIÓN DE ESTRÉS CARGOS TIPO A

Tabla 21. Nivel de estrés cargos tipo A



NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO	
NIVEL	ALTO

Fuente: Realizado por el autor.

De acuerdo con los resultados generales, se encuentran 5 personas con nivel de riesgo significativo, equivalente al 50% de la población encuestada en los cargos tipo A.

7.8 RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL CARGOS TIPO B (44 EVALUADOS)

De acuerdo con el análisis de la información se encuentran los siguientes hallazgos:

7.8.1 Dominio demandas del trabajo cargos tipo B

Tabla 22. Dominio demandas del trabajo cargos tipo B

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	20	45.5%
Demandas emocionales	22	50%
Demandas de la jornada de trabajo	10	22.7%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	25	56.8%
Demandas cuantitativas	22	50%
Demandas de carga mental	24	54.5%
TOTAL DOMINIO	24	54.5%

Fuente: Realizado por el autor.

De acuerdo con el dominio demandas del trabajo, 24 personas, es decir el 54.5% de la población encuestada presenta riesgo los niveles alto y muy alto.

Según los resultados se interpreta lo siguiente:

La dimensión Demandas emocionales, obtuvo un porcentaje del 50% de la población en nivel de riesgo considerable, indicando de esta manera que posiblemente el colaborador se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.



El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desgastes, amenazas a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.)

El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Según el resultado de la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el porcentaje de población en nivel de riesgo es del 56.8%, lo que puede considerarse como: las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

La dimensión demandas cuantitativas, presenta 22 en condición de riesgo y un porcentaje total de 50%, lo cual se puede interpretar como: el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Para la dimensión Demandas de carga mental, el porcentaje de población en riesgo es del 54.5% siendo un indicador de que: La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

7.8.2 Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo cargos tipo B

Tabla 23. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo cargos tipo B

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Características de liderazgo	28	63.6%
Relaciones sociales en el trabajo	28	63.6%
Retroalimentación del desempeño	30	68.2%
TOTAL DOMINIO	31	70.5%

Fuente: Realizado por el autor.

Nota: en la dimensión relación con los colaboradores, sólo se tiene en cuenta el personal que desempeña el rol de jefatura.



De acuerdo con los resultados del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, 31 personas, es decir el 70.5% de la población encuestada presenta riesgo los niveles alto y muy alto. Y las dimensiones que lo conforman presentan niveles de riesgo considerable en la población evaluada, lo cual es un indicador de:

Para la dimensión: Características de liderazgo, el porcentaje de población en riesgo es del 63.6% lo cual indica que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.

El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

En la dimensión Relaciones sociales en el trabajo, el resultado total es del 63.6%, lo que puede interpretarse como: En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.

Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

Para la dimensión Retroalimentación del desempeño, el porcentaje de población en riesgo es del 68.2%, lo cual es indicativa de que la evaluación de desempeño es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

7.8.3 Control sobre el trabajo cargos tipo B

Tabla 24. Control sobre el trabajo cargos tipo B

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Claridad de rol	31	70.5%
Capacitación	34	77.3%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	20	45.5%
Participación y manejo del cambio	24	54.5%
Control y autonomía sobre el trabajo	6	13.6%
TOTAL DOMINIO	25	56.8%

Fuente: Realizado por el autor.



De acuerdo con los resultados del dominio control sobre el trabajo, 25 personas, es decir el 56.8% de la población encuestada presenta riesgo los niveles alto y muy alto.

Según los resultados se interpreta lo siguiente:

En la dimensión Claridad de rol, el porcentaje es del 70.5%, lo cual indica que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Para capacitación, el porcentaje total de población en riesgo es del 77.3%, considerando lo siguiente: El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

En la dimensión Participación y manejo del cambio, el total es del 54.5% en la cual los colaboradores consideran carecer de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

7.8.4 Recompensas cargos tipo B

Tabla 25. Recompensas cargos tipo B

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Reconocimiento y compensación	31	70.5%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	14	31.8%
TOTAL DOMINIO	29	65.9%

Fuente: Realizado por el autor.

Partiendo de los resultados del dominio Recompensas, el 65.9% de la población evaluada se encuentra en condición de riesgo.

La dimensión Reconocimiento y compensación, presenta un porcentaje del 70.5%, lo cual es indicativa de: El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.



La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

7.9 RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL CARGO TIPO B

Tabla 26. Riesgo Extralaboral cargos tipo B

DIMENSIÓN	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	24	54.5%
Relaciones familiares	5	11.4%
Comunicación y relaciones interpersonales	15	34.1%
Situación económica	23	52.3%
Características de la vivienda y de su entorno	26	59.1%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	27	61.4%
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	38	86.4%
TOTAL DOMINIO	30	68.2%

Fuente: Realizado por el autor.

Según los resultados del riesgo extralaboral, el 68.2% de la población presenta niveles de riesgo considerables y se evidencian las siguientes dimensiones con necesidad de intervención prioritaria:

La dimensión Tiempo fuera del trabajo, obtiene un porcentaje de 54.5% población en riesgo lo que es indicativa de: la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

Según los resultados de la dimensión, Comunicación y relaciones interpersonales, el porcentaje de población en riesgo es del 34.1%, y se relaciona lo siguiente: La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

La Situación económica, presenta 23 personas en condición de riesgo equivalente a 52.3% de la población y se puede interpretar como: Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.



Para la dimensión Características de la vivienda y de su entorno, el porcentaje de población en riesgo es del 59.1%, y se puede interpretar lo siguiente: Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. .La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.

La dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, es la de mayor nivel de riesgo comparada con las demás, ya que obtuvo un porcentaje del 61.4%, lo cual es indicativa de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Según el resultado de la dimensión Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, el porcentaje de cobertura es del 86.4%, lo que puede interpretarse como: El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

7.10 RESULTADO EVALUACIÓN DE ESTRÉS CARGOS TIPO B

Tabla 27. Nivel de estrés cargos tipo B

NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO	
NIVEL	ALTO

Fuente: Realizado por el autor.

De acuerdo con los resultados generales, se encuentran 23 personas con nivel de riesgo significativo, equivalente al 52% de la población encuestada en los cargos tipo B.



8. CONCLUSIONES

- ✓ La identificación y evaluación del riesgo psicosocial permite obtener un diagnóstico frente al riesgo psicosocial en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, y generar así un plan de intervención según las necesidades específicas de la empresa.
- ✓ La exposición continua al riesgo psicosocial genera estrés en el trabajador, detonando enfermedades psicosomáticas, las cuales repercuten en la salud de la población trabajadora, con incidencia y prevalencia a sufrir accidentes laborales.
- ✓ La participación de trabajadores en la medición de riesgo psicosocial fue de 54 personas, equivalente al 84% de la población activa.
- ✓ El análisis de resultados de la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA determina un nivel de riesgo MEDIO, en la población trabajadora.
- ✓ Teniendo en cuenta los dominios del factor de riesgo Intralaboral, se identifican los siguientes puntajes, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 70.4%, Control sobre el trabajo 57.4%, Demandas del trabajo 55.6%, Recompensa 63%.
- ✓ Las dimensiones del riesgo intralaboral que presentan nivel de riesgo ALTO, son las siguientes: Exigencias de responsabilidad del cargo, Consistencia del Rol, Demandas emocionales, Demandas de la jornada de trabajo, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, Características de liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño, Relación con los colaboradores, Claridad de rol, Capacitación, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Participación y manejo del cambio, Reconocimiento y compensación.
- ✓ Con relación al riesgo extralaboral se identifica en riesgo MEDIO y como dimensiones críticas con necesidad de intervención prioritaria: Tiempo fuera del trabajo, Situación económica, Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.
- ✓ Finalmente, para la evaluación de síntomas de estrés se ubica en nivel de riesgo ALTO. La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- ✓ Se sugiere realizar medición de seguimiento de la batería de riesgo psicosocial en 2 años, según Resolución 2764 de 2022.



9. RECOMENDACIONES

- ✓ Divulgar los resultados de la medición de riesgo psicosocial, con todo el personal evaluado en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, para lograr compromiso y participación del personal en la disminución de los niveles de riesgo.
- ✓ Controlar de manera eficiente las fuentes generadoras de estrés en la BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA, y promover en el personal estilos de vida y trabajo saludables.
- ✓ Intervenir los riesgos identificados de mayor incidencia en el personal, por grupos poblacionales y así mejorar las condiciones actuales.
- ✓ Desarrollar un programa salud mental que busque impactar de manera positiva en el trabajador y si es el caso al grupo familiar del mismo.
- ✓ Reforzar el programa de convivencia laboral, teniendo en cuenta la intervención preventiva.
- ✓ Desarrollar el programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA) y el programa de estilos de vida saludable.
- ✓ Según los niveles de riesgo significativo en los diferentes dominios se recomienda el siguiente plan de acción: Ver Cuadro con propuesta PLAN DE INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL.



10. PLAN DE INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL

CONDICION DE RIESGO	DOMINIO/DIMENSIÓN		ACTIVIDADES EDUCATIVAS O FORMATIVAS	EVALUACION PUESTOS DE TRABAJO – GUÍA MINISTERIO TRABAJO	GESTION ORGANIZACIONAL	GUIAS DE INTERVENCIÓN MINTRABAJO
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo	X		X	- Optimización de competencias de relación y comunicación. - Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.
		Relación con los colaboradores	X		X	- Fomento de mecanismos formales de comunicación. - Optimización de competencias de relación y comunicación.
		Retroalimentación del desempeño	X		X	- Seguimiento y retroalimentación de la gestión.
		Relaciones sociales en el trabajo	X		X	- Promoción del apoyo social en la organización. - Participación efectiva en los grupos de trabajo.
	RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	X		X	- Construcción del ajuste persona – trabajo - Servicio de asistencia al trabajador
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Capacitación	X		X	Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores
		Participación y manejo del cambio	X		X	- Gestión del cambio - Participación efectiva en los grupos de trabajo
		Claridad de rol	X		X	- Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. - Inducción y reinducción.
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	X		X	- Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. - Enriquecimiento de puestos de trabajo.
	DEMANDAS AMBIENTALES	Nivel de responsabilidad del cargo	X		X	- Servicio de asistencia al trabajador. - Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
		Consistencia del rol	X		X	- Claridad del rol como pilar del desempeño. - Servicio de asistencia al trabajador.
		Demandas emocionales	X		X	- Desarrollo de estrategias de afrontamiento - Servicio de asistencia al trabajador
		Demandas cuantitativas	X		X	- Gestión de cargas de trabajo.
		Demandas de la jornada de trabajo	X		X	- Gestión del trabajo por turnos. - Gestión de pausas en el trabajo.



		Demandas de carga mental	X		X	- Enriquecimiento de puestos de trabajo. - Gestión de cargas de trabajo.
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	X		X	- Conciliación de entornos intra y extralaboral.
EXTRALABORAL		Características de la vivienda y de su entorno	X		X	- Conciliación de entornos intra y extralaboral. - Servicio de asistencia al trabajador. - Manejo eficaz del tiempo.
		Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	X		X	- Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
		Tiempo fuera del trabajo	X		X	- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar.
		Situación económica	X		X	- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	X		X	- Fomento de estilos de vida saludable. - Actividades de formación en seguridad vial y riesgo público.

De acuerdo con los resultados obtenidos se recomienda el siguiente plan de acción:

- Características de liderazgo: Evaluación de competencias a líderes y formación a los mismos sobre liderazgo efectivo y comunicación asertiva
- Impulsar plan de mejoramiento de competencias directivas, a quienes tienen personal a cargo.
- Potencializar a los líderes para incrementar su disposición de escucha ante las situaciones que viven los empleados y que pueden llegar a afectar su estado de ánimo, su motivación y las relaciones interpersonales.
- Relaciones sociales en el trabajo: Reforzar el programa de convivencia laboral, generar espacios fuera del horario de trabajo de integración según las áreas de trabajo, desarrollar capacitaciones de relaciones interpersonales.
- Diseñar e implementar campañas de sensibilización, entorno a la convivencia laboral y al trabajo en equipo, con el objetivo de fortalecer la red de apoyo social al interior de la compañía.
- Retroalimentación del desempeño: Elaborar y realizar la evaluación de desempeño, tanto desde un instrumento estandarizado para tal fin, como desde la generación de espacios conversacionales que les permita a los trabajadores generar compromisos de mejora al desempeño.



- Relación con los colaboradores: Realizar campañas que hagan explícitos los valores organizacionales y que faciliten su introyección, de tal forma que éstos contribuyan con el fortalecimiento de los vínculos interpersonales y con una vivencia satisfactoria de éstos.
- Elaborar plan de formación con los Líderes de los procesos en desarrollo de potencial individual, tanto para el diseño y puesta en marcha de acciones de mejora en competencias conductuales y técnicas.

- Claridad del Rol: Estructuración y divulgación efectiva de los perfiles y descripciones de los cargos existentes.
- Realizar reinducción general, por áreas y por cargos si es el caso, una vez se encuentren finiquitados los perfiles.
- Contar con las fichas de entrenamiento y reentrenamiento respectivas para cada cargo.

- Capacitación: Fortalecer el plan de entrenamiento y reentrenamiento de los trabajadores, en especial para aquellos que desempeñan cargos críticos, garantizando el conocimiento y la idoneidad de estos en la ejecución de las labores y por ende en el empoderamiento frente a las responsabilidades y autoridades que debe desempeñar.

- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Gestionar acciones que disminuyan la brecha existente entre las descripciones del cargo, manual de funciones y las personas que desempeñan los cargos, estableciendo un plan de desarrollo de competencias tanto en el hacer como en el ser.

- Participación y manejo del cambio: Estructurar e implementar el programa de mejores prácticas, donde se abra la participación a todos los trabajadores, con el fin de estimular las ideas del personal en la gestión del cambio organizacional, de las mejoras a los procesos productivos y el fortalecimiento del capital intelectual dentro de la organización.
- Generar mecanismos de comunicación e interacción interna frente a los cambios organizacionales del área, o cambios estratégicos de índole administrativo con un impacto directo en las personas, con el fin de mitigar las brechas de comunicación de los procesos y promoviendo adaptabilidad al cambio organizacional, quedando documentado por gestión humana.

- Control y autonomía sobre el trabajo: Realizar en los equipos de trabajo la metodología de "Grupos Primarios", como mecanismo para bajar la información a los diferentes niveles de la organización.
- Plan de acompañamiento a los jefes frente a la adquisición de habilidades en la delegación de funciones.

- Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Fortalecer el Programa de pausas activas tanto de movimiento físico como de estimulación mental, innovado con ayudas didácticas que favorezcan alternancia atencional en la población y monitoreando su realización en el equipo en general.
- Inspección a los puestos de trabajo corroborando las adecuadas condiciones de seguridad laboral, implementos y herramientas de trabajo, además del uso y estado de



los equipos de protección personal, realizando las mejoras y/o ajustes que de dichos hallazgos se desprendan.

- Asegurarse de que los elementos de protección personal se ajusten a los requerimientos técnicos y que sean utilizados de manera adecuada y responsable por parte de los empleados.

- Nivel de responsabilidad del cargo: Plan de acompañamiento a los jefes frente a la adquisición de habilidades en la delegación de funciones.

- Consistencia del rol: Fortalecer el plan de entrenamiento y reentrenamiento de los trabajadores, para aquellos que desempeñan cargos críticos, garantizando la claridad de estos frente a las responsabilidades y decisiones que atañan a su rol, aspecto este que sea congruente con los resultados que les sean exigidos.

- Demandas emocionales: fortalecer en los empleados el manejo efectivo de las emociones y la atención a clientes difíciles.

- Demandas de la jornada de trabajo: Tener un estricto control de las horas laborales, donde la asignación de horas extras no sobrepase lo legalmente permitido y se respete el día de descanso establecido.

- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: implementar acciones orientadas a buscar que las personas puedan dar respuesta a sus demandas familiares y sociales, con el fin de garantizar respeto por los días de descanso establecidos, limitación en jornadas laborales, desincentivar la costumbre de llevar trabajo a la casa, entre otras.

- Demandas de carga mental: Identificar el tipo de demanda de carácter mental, a la que están expuestos algunos de los empleados y si los criterios de riesgo no se cumplen, examinar la correlación existente entre demandas de carga mental y capacidad de respuesta de los empleados, esto con el fin de determinar si tal capacidad de respuesta, se disminuye debido a la interferencia de condiciones ambientales o a la falta de ajuste entre la persona y la tarea debido a insuficiencias en el perfil.

- Demandas cuantitativas: Evaluar con la metodología de métodos y tiempos, los puestos de trabajo calificados con altas demandas cuantitativas y de altos niveles de responsabilidad, con el fin de identificar si efectivamente hay condiciones de riesgo y dependiendo de los hallazgos redistribuir cargas de trabajo, realizar reentrenamientos, gestionar el ajuste al perfil del cargo de acuerdo a la brecha existente en relación con el trabajador que lo desempeñe y analizar si se cuenta con la planta suficiente de trabajadores para realizar las acciones en las que se ubican estos cargos.

- Reconocimiento y compensación: Realimentación positiva y efectiva, con énfasis en programas de reconocimiento y salario emocional.

- Realizar entrevista de retiro laboral que permita conocer las causas de rotación del personal por renuncia voluntaria y a partir de los hallazgos emprender las acciones pertinentes, acorde a las posibilidades de la organización.



- Promover desde los líderes, el uso de estrategias motivacionales.
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Diseñar e implementar estrategias de estímulos organizacionales asociados a beneficios por buen desempeño y/o por pertenencia a la organización.

Según los resultados de los factores de riesgo extralaboral, se sugiere:

Para las dimensiones: Tiempo fuera del trabajo, Situación económica, Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: Conciliación de entornos intra y extralaboral.

- Elaborar un plan de formación en administración de finanzas personales.
- Realizar actividades de promoción y prevención enfocadas en condiciones intrafamiliares, que suministren pautas y estrategias de convivencia familiar, comunicación, aprovechamiento del tiempo libre, balance vida-trabajo, entre otras temáticas asociadas a las necesidades poblacionales en materia de núcleo familiar primario.
- Establecimiento de convenios interinstitucionales con entidades de ahorro y crédito, cajas de compensación, cooperativas, fondo de empleados y demás, para el ofrecimiento de servicios relacionados con ahorro programado e inversión social.
- Implementar o fortalecer los Programas de Atención al Empleado (PAE), proporcionando acompañamiento y asesoría en asuntos alusivos al bienestar del trabajador y su núcleo familiar primario.



11. BIBLIOGRAFÍA

Dora Cardaci. Educación para la Salud. Editorial fondo de Cultura Económica. México. 1996, p. 58.

Fernando Mansilla Izquierdo. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. (Sacado del Internet) 2008. (06 DE ABRIL DE 2009).

G.H. Villalobos Fajardo. Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial. 32 vº Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo. Colombia: Consejo Colombiano de Seguridad. 1999.

Laafcadio Hearn. La Salud Mental. (Sacado del Internet) 1999. (05 de Septiembre de 2001): www.wellnessguide.org/bienestar/saludmental.html

Martínez Plaza, C.A. Estrés: Aspectos médicos (Vol. I y Vol. II) (2ª Edición). Madrid: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2007.

Ministerio de Protección social. Colombia: Resolución 002646 de julio 17 de 2008. Ministerio de Protección Social. Protocolo para la Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del estrés". Colombia: 2004.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto de Seguro Social. Conocimientos Básicos sobre la Relación Salud – Trabajo – Enfermedad.

Seccional Antioquia. Segunda Edición. Colombia: 1993.

Wilfredo Urrego Díaz. Cartilla No 2: Factores de Riesgo Ocupacionales. Colombia: SENA. 2008.



12.

FICHA TÉCNICA

INFORME DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRA LABORAL Y DE ESTRÉS

Elaborado por:

Ana Lucía Quintero Castaño

Psicóloga, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional

Licencia No. T.P. 140615 Lic. S.O. 356906



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
GOBERNACION

Radicado: S 201500356906
Fecha: 23/12/2015

Tipo:
RESOLUCIÓN
Destino: ANA



Por medio de la cual se CONCEDE Licencia para ofertar servicios de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, a una persona natural.

EL DIRECTOR DE FACTORES DE RIESGO DE LA SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL DE ANTIOQUIA

En ejercicio de las facultades legales que le confieren las Leyes 09 de 1979 y 1562 de 2012, la Resolución 4502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social y en especial la Resolución No. 5734 de 2013 expedida por la Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012, determinó que la salud ocupacional se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definiéndola como la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, cuyo objeto es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Que el artículo 23 de la citada ley, ordenó al Ministerio de la Salud y Protección Social reglamentar en el término de seis (6) meses, contados a partir de la vigencia de la misma, el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias en salud ocupacional a las personas naturales y jurídicas, determinando como competencia de las entidades departamentales y distritales de salud, la expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional.

Que mediante Resolución No. 4502 de 2012, el Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentó el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional a las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que oferten a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo definidos en el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012.

Que mediante Resolución No. 5734 del 2013, la Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, delegó en cabeza del Director Administrativo de



"Por medio de la cual se CONCEDE una licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo"

Factores de Riesgo la expedición o renovación de las licencias de salud ocupacional.

Que el (la) señor(a) **ANA LUCIA QUINTERO CASTAÑO** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **43910821**, solicitó la Licencia para ofertar a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo como persona natural, acreditando el cumplimiento de las condiciones y requisitos previstos en la Resolución No. 4502 de diciembre 28 de 2012.

Que la Secretaria Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, después de revisar toda la documentación presentada por el (la) señor (a) **ANA LUCIA QUINTERO CASTAÑO**, emitió concepto favorable para el otorgamiento de dicha licencia.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Conceder licencia para ofertar a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo como persona natural, al (la) señor (a) **ANA LUCIA QUINTERO CASTAÑO** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **43910821**, como **PSICOLOGO (A), ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL**

ARTÍCULO SEGUNDO: La licencia otorgada comprende la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, en las siguientes áreas o campos de acción:

- 1. INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA**
- 2. PSICOLOGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
- 3. INVESTIGACIÓN EN ÁREA TÉCNICA DE ACUERDO A SU COMPETENCIA**
- 4. DISEÑO ADMINISTRACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
- 5. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN**

ARTÍCULO TERCERO: La presente Licencia se concede por término de diez (10) años, es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional y puede solicitarse su renovación, por un término igual, en cualquier Secretaría Seccional o Distrital del país

ARTÍCULO CUARTO: El (La) señor (a): **ANA LUCIA QUINTERO CASTAÑO** deberá cumplir en el ejercicio de sus actividades, con todas las normas legales, técnicas, éticas y de control de calidad establecidas en la legislación vigente en Salud Ocupacional.

ARTÍCULO QUINTO: Cuando el titular de la licencia, modifique alguna de las condiciones acreditadas en el momento de su obtención, deberá informar tal hecho con treinta (30) días de antelación, a su ocurrencia, a la Dirección de Factores de Riesgo de la Secretaria Seccional de Salud y Protección Social de



"Por medio de la cual se CONCEDE una licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo"

Antioquia, a fin de que se proceda a modificar la resolución por la cual se otorgó la licencia.

ARTÍCULO SEXTO: Notificar personalmente esta Resolución a el (la) señor (a): **ANA LUCIA QUINTERO CASTAÑO**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **43910821**, informándole contra la misma proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación, los cuales podrá interponer ante esta Secretaría, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación, en la forma y términos establecidos en los artículos 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente Resolución rige a partir de su ejecutoria.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los



RAUL ALBERTO ROJO OSPINA
Director Administrativo de Factores de Riesgo
Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia

Proyectó: María Piedad Martínez Galeano 22 de Diciembre de 2015
Revisó: María Piedad Martínez Galeano

SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD Y
PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA.

Medellín: 29/12/2015

En la fecha notifiqué personalmente al

Señor: Ana Lucia Quintero

C.C. No. 43910821

Res. No. 356906 Fecha 23/12/2015

El Notificado: ANA LUCIA QUINTERO

El Notificador: MONA FRIEBEL B

Firma,



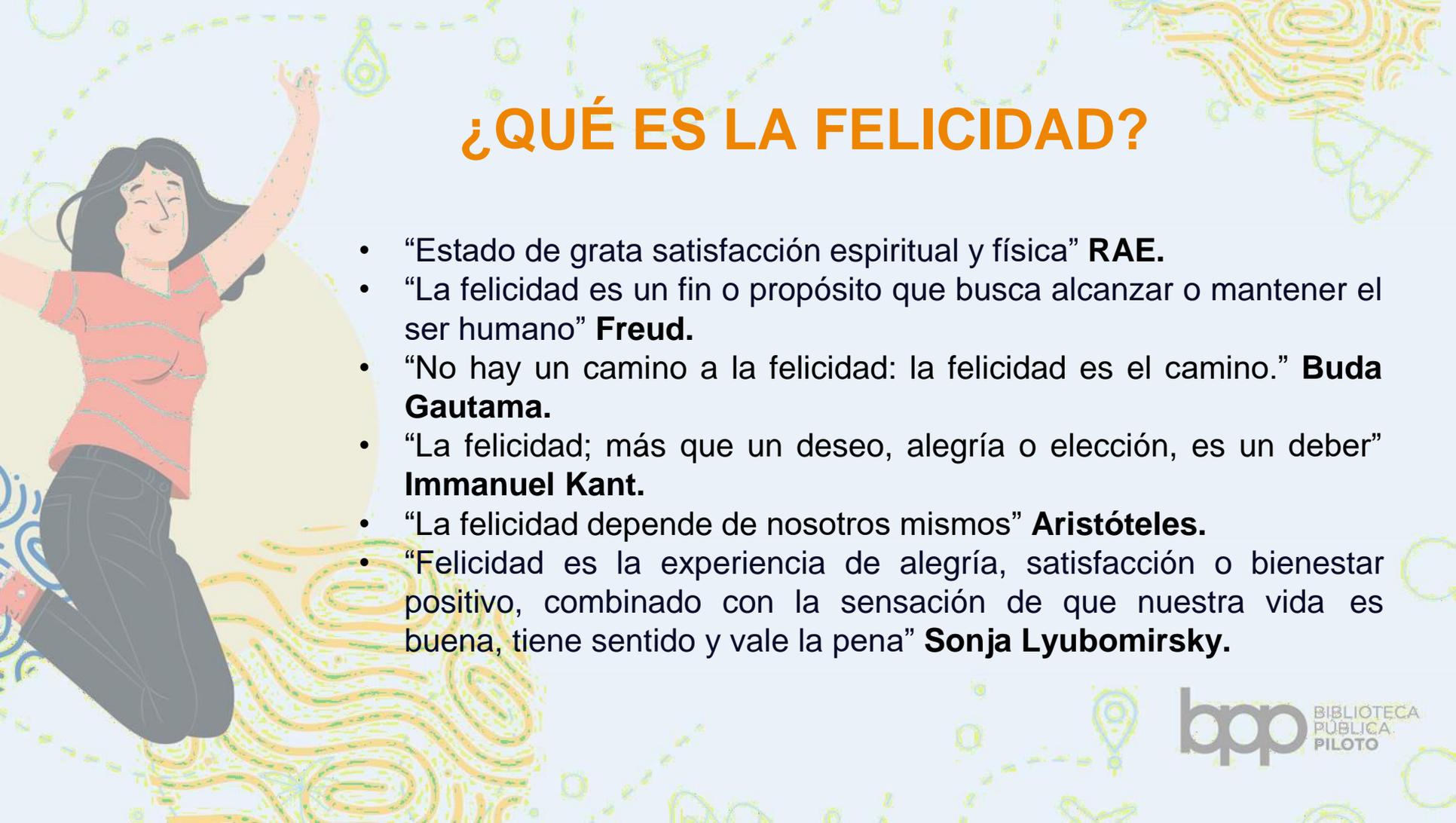
Medellín, enero de 2024





LA FELICIDAD ES CUESTIÓN DE DECISIÓN.

Gestión Humana - BPP



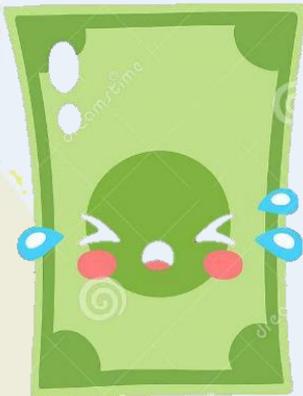
¿QUÉ ES LA FELICIDAD?

- “Estado de grata satisfacción espiritual y física” **RAE.**
- “La felicidad es un fin o propósito que busca alcanzar o mantener el ser humano” **Freud.**
- “No hay un camino a la felicidad: la felicidad es el camino.” **Buda Gautama.**
- “La felicidad; más que un deseo, alegría o elección, es un deber” **Immanuel Kant.**
- “La felicidad depende de nosotros mismos” **Aristóteles.**
- “Felicidad es la experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinado con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena” **Sonja Lyubomirsky.**

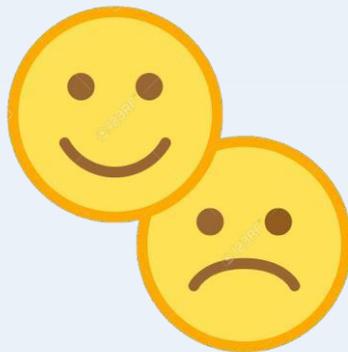
NO es cuestión de factores externos, soy feliz porque tome la decisión de ser feliz... Y ya.



**LA FELICIDAD ES
CUESTIÓN DE DECISIÓN.**



Es el Bien - Estar, va más allá
de la retribución económica...



Lo que me hace feliz a mí, no es
lo que te hace feliz a ti.
FELICIDAD = SUBJETIVIDAD



SER HUMANO = HOLISTICO
(Mente – Cuerpo – Espíritu)
Contexto

PREMISAS DE LA FELICIDAD



¿LA FELICIDAD Y EL TRABAJO?

“Trabajar ese tan maluco que por eso le pagan a uno”.

- En inglés : Work – Werka “Esfuerzo físico”.
- En italiano: Lavoro – labor “Cansancio”.
- En español: Trapaliare una expresión popular que hace referencia a la acción de torturar con un tripalium, que se usaba para azotar a los esclavos.



LA FELICIDAD en el TRABAJO

- Se basa en el equilibrio.
- Una persona que no es feliz en su trabajo tendrá repercusión en su vida personal y familiar.
- Encontrar balance.
- La Empresa **NO** es responsable de mi felicidad.
- Darle sentido al trabajo “Auto reconocerse”.
- Aceptar lo que pasa “Resiliencia”.
- ¿Cómo etiquetas tu vida?
- Si podrías tener una vida sana ¿Por qué conformarse con menos?

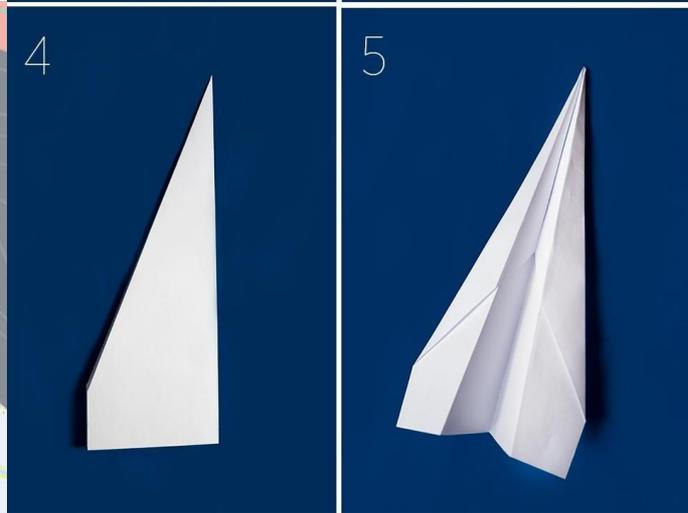
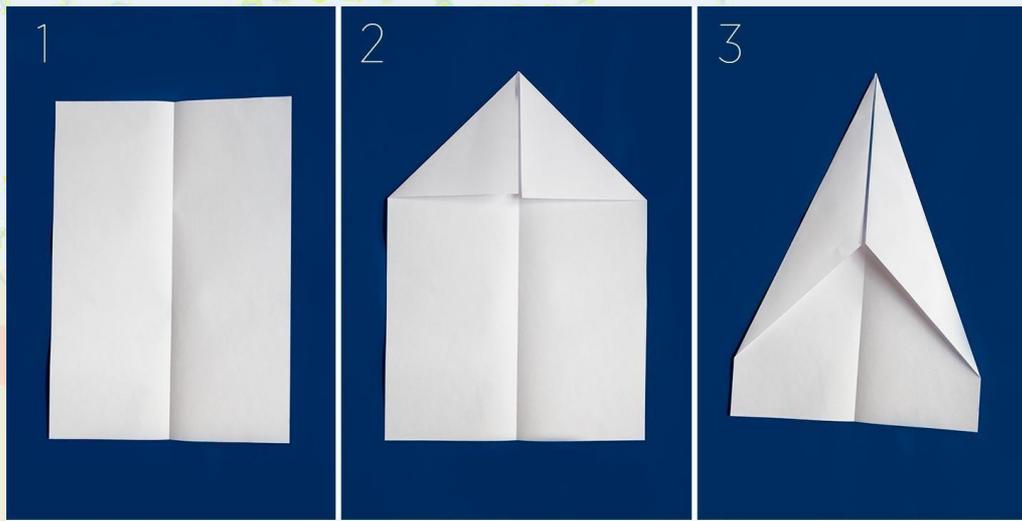


Y A TÍ.... ¿QUÉ TE HACE

FELIZ?

¡Juguemos!

Escribe algo que te haga plenamente feliz.



**¡HAZ TU PROPIO
AVIÓN DE PAPEL!**

¡A VOLAR!



SÉ EL PILOTO DE TU AVIÓN CON DESTINO A LA FELICIDAD



- La felicidad es TU responsabilidad.
- ¿Para dónde va mi avión?
- ¿Cada cuánto descansa mi avión?
- ¿Disfrutas el trayecto de tu viaje?
- ¿Quiénes son mis pasajeros en este viaje?
- ¿El rumbo de mi avión está alineado a mis metas?
- ¿Qué cargas “innecesarias” estoy llevando en mi avión?



QUEREMOS HACER PARTE DE TU VUELO...

Para ello, facilitaremos tu viaje por medio de la entrega de un pasaporte con **DESTINO A LA FELICIDAD.**

¿Estás listo para
despegar?



PASAPORTE A LA FELICIDAD

Empaca toda tu actitud, tu carisma y personalidad, porque te invitamos a abordar el **AVIÓN CON DESTINO A LA FELICIDAD**, un destino pensado en ti, en el que podrás compartir espacios con tu familia, amigos, de descanso, momentos de personales y atender asuntos importantes que no dan espera.

¿ESTÁS LISTO?





¿PASAPORTE A LA FELICIDAD?

Es una serie de cupones tipo “Pasaporte” que contienen una variedad de **beneficios NO económicos** y que apuntan a motivar a los servidores en sus ocupaciones diarias y dar equilibrio a la vida **laboral-personal**.

¿Sabemos que te emociona acompañar tus hijos en momentos especiales!

Pasaporte a la felicidad.

¿Estás listo para despegar?



bpp
BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

¿Diligencias personales?

Pasaporte a la felicidad.

¿Estás listo para despegar?



bpp
BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

BENEFICIOS PASAPORTE A LA FELICIDAD

¿Estás seguro de que en el cumpleaños se trabaja?

Pasaporte a la felicidad.

¿Estás listo para despegar?



bpp
BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

¡Sí... tus mascotas también merecen tu atención!

Pasaporte a la felicidad.

¿Estás listo para despegar?



bpp
BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

¿Papá y mamá necesitan de tu apoyo y compañía?

Pasaporte a la felicidad.

¿Estás listo para despegar?



bpp
BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

bpp
BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

CONDICIONES DE USO

Para acceder a cualquiera de los beneficios del “**PASAPORTE A LA FELICIDAD**”, deberás tramitarlo con al menos 5 días de anticipación **calendario**, sigue estos sencillos pasos:

- **¡La comunicación es clave!**, acuerda con tu líder la fecha en la que vas a disfrutar el beneficio
- Diligencia el tiquete con la respectiva firma de autorización de tu líder inmediato.
- Diligencia el forms del pasaporte una vez tengas la autorización de tu líder.
- Entrega el tiquete debidamente firmado y diligenciado en Gestión Humana.
- Y listo... Ya puedes despegar.

TEN EN CUENTA

- **NO** se pueden acumular beneficios ni juntar con períodos de vacaciones.
- **NO** se pueden canjear, intercambiar beneficios.
- El líder podía aprobar o no el beneficio, de acuerdo a la necesidad del servicio.
- Los permisos que por su naturaleza no dan espesor, debían ser notificados al líder inmediato y posteriormente, debían ser legalizados con el trámite del “Pasaporte a la felicidad”
- Los beneficios que requerían soporte, debían ser anexados y tramitados con el pasaporte.
- Los beneficios que ya se tenían contemplados en el programa de bienestar e incentivos y que ya fueron disfrutados, no podían ser usados nuevamente.
- Los beneficios contemplados en el “Pasaporte a la felicidad”, no requerían ser formalizados por medio del formato institucional.
- El resto de permisos, debían ser tramitados como se venía haciendo de acuerdo a las políticas institucionales.
- En caso de pérdida, debía tramitarse de manera digital.





**QUEREMOS QUE DISFRUTES
ESTE VIAJE....**

**ABRÓCHATE EL CINTURON, YA
VAMOS A DESPEGAR.**

 <p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO 70 años</p>	<h2>CIRCULAR INFORMATIVA</h2>	<p>F-GARD-13 Versión: 03 Fecha: 2019/11/18</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------------------------

CIRCULAR INFORMATIVA 202350023

14

Medellín, 21 de septiembre del 2023

Para: Servidores de la planta

CIRCULAR INFORMATIVA BPP

RAD N- 202350023

Fecha 2023-09-22 09:20:14

Remite: GESTION HUMANA

Destinatario: SERVIDORES DE PLANT

Asunto: Estrategia de Bienestar Social “Pasaporte a la Felicidad”

Cordial saludo,

Para la BPP, el capital humano es lo más importante y tenemos la certeza de que la felicidad va de la mano de la productividad, es por ello, que desde el programa de Bienestar e incentivos, a partir de la fecha como estrategia de salario emocional y a fin de aportar a la calidad de vida laboral de los servidores, se adoptará el beneficio de **“PASAPORTE A LA FELICIDAD”**, el mismo contiene una serie de cupones tipo “Pasaporte” que contienen una variedad de beneficios NO económicos y que apuntan a motivar a los servidores en sus ocupaciones diarias y dar equilibrio a la vida laboral-personal, por medio del mismo, los funcionarios podrán acceder a diferentes beneficios en tiempo los cuales podrán aprovechar para atender asuntos personales, familiares y de ocio a fin de aportar de manera positiva a su calidad de vida laboral.

Así pues, por medio de la presente, nos permitimos recordar el proceso a seguir a fin de disfrutar los beneficios del **“PASAPORTE A LA FELICIDAD”**:

- Para acceder a cualquiera de los beneficios, deberás tramitarlo con al menos 5 días calendario de anticipación.
- ¡La comunicación es clave!, acuerda con tu líder la fecha en la que vas a disfrutar el beneficio.
- Diligencia el tiquete con la respectiva firma de autorización de tu líder inmediato.
- Diligencia el forms del pasaporte una vez tengas la autorización de tu líder.
- Entrega el tiquete debidamente firmado y diligenciado en Gestión Humana.
- Y listo... Ya puedes despegar.

Página 1 de 2

	CIRCULAR INFORMATIVA	F-GARD-13 Versión: 03 Fecha: 2019/11/15
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------------------

Adicionalmente, nos permitimos informar las pautas de uso de este beneficio:

- El mismo tiene una duración de un año contados a partir de la fecha de su entrega, 21 de septiembre del 2023.
- No se pueden acumular beneficios ni juntar con periodos de vacaciones.
- No se pueden canjear, intercambiar o ceder beneficios.
- El líder podrá aprobar o no el beneficio, de acuerdo con la necesidad del servicio.
- Será el líder de cada proceso el único encargado de autorizar el uso de los beneficios, Gestión Humana cuenta con un rol de mediador, pero bajo ningún motivo es quien autoriza o no las solicitudes.
- Los permisos que por su premura no dan espera, deberán ser notificados al líder inmediato y posteriormente, deberán ser legalizados con el trámite del “Pasaporte a la felicidad”
- Los beneficios que requieran soporte deberán ser anexados y tramitados con el pasaporte.
- Los beneficios que ya se tenían contemplados en el programa de bienestar e incentivos y que ya fueron disfrutados, no podrán ser usados nuevamente.
- Los beneficios contemplados en el “Pasaporte a la felicidad”, no requieren ser formalizados por medio del formato institucional.
- El resto de los permisos, deberán ser tramitados como se venía realizando de acuerdo con las políticas institucionales.
- En caso de perdida, deberá tramitarlo de manera digital.

Esperamos que esta estrategia sea de gran impacto para los servidores de la BPP, los invitamos a hacer uso de este de manera responsable, consiente y por sobre todo... Qué disfrutes este viaje con destino a la felicidad.



ALEXANDRA PARRA ZAPATA
Subdirectora Administrativa y Financiera



KATHERIN OSORIO BUSTAMANTE
Profesional Especializada

Proyectó: Katherin Osorio Bustamante – Profesional Especializada de Gestión Humana

Página 2 de 2

NUOVOS COMIENZOS

Construyendo propósitos...



“Nunca es demasiado tarde para convertirte en quien quieres ser”



¡NUEVOS COMIENZOS!

Te acompañamos en tu proceso de retiro laboral... Llega el momento de prepararse y transformar con herramientas posibilistas una nueva etapa de vida que te permitirá enfocarte en tu proyecto de vida: personal, familiar y social.

Pronto tendrás el tiempo para construir un nuevo camino aprender y disfrutar de todo aquello que por cualquier razón quedaba postergado. Este programa, ofrece herramientas importantes para dar paso a una nueva etapa de vida, llena de retos y oportunidades.

Te invitamos entonces a vivir con nosotros una experiencia con propósito, enfocada en tus necesidades y sueños. Ahora es el momento de inspirarse y de descubrir talentos y aficiones que nutran tu espíritu con amor y plenitud.

Acompáñanos a conocer este programa.

SOY UN ÁRBOL

Sylvaine Jaoui Anne Crahay



MI SIEMBRA

- LA RAIZ: ¿Qué me sostiene? Mis orígenes
- LA TIERRA: ¿Qué tengo hasta ahora? Como me siento con ello como he labrado la tierra, que tierra quiero remover aún
- LA SEMILLA: ¿Que hay en mi corazón? ¿Qué miedos tengo? ¿Qué deseos? ¿Qué nueva semilla van a sembrar?
- EL TROCO: Lo solido
- LOS FRUTOS: ¿Qué deseo recoger?
- EL JARDINERO: ¿Quién riega mi árbol? ¿Quién me cuida?

NUOVOS
COMIENZOS

Acompañamiento al retiro laboral

MARCO TEÓRICO

RETIRO LABORAL:

Etapa en la vida de – a menudo cercana a la ancianidad – en que las personas interrumpen su carrera laboral por completo y, comienzan a vivir de un estipendio mensual que se conoce como pensión o jubilación.

JUBILACIÓN:

Sucede cuando una persona cesa su actividad laboral, por presentar una imposibilidad física o de salud que le impida continuar trabajando, o, la más común, por haber alcanzado la tercera edad.

PENSIÓN:

La pensión es una compensación monetaria que se obtiene en la jubilación y se financia con los aportes pensionales más los rendimientos generados durante la vida laboral, se otorga a quien haya cumplido la edad de la jubilación y hayan cotizado el total requerido en su fondo de pensión

OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar un plan de acompañamiento al retiro laboral para los colaboradores de BPP en etapa de pre-pensional, esto, como estrategia de Calidad de vida laboral, en aras de brindar una asesoría de manera integral y personalizada, teniendo en cuenta los diferentes pilares del ser humano, lo anterior, con el objetivo de resignificar este proceso de manera positiva y motivadora hacia **“NUEVOS COMIENZOS”**

¿A QUIEN VA DIRIGIDO?

PRE PENSIONADOS:

Personal de la BPP que este a 3 años o menos de cumplir la edad exigida por el marco normativo colombiano para cumplir su edad de pensión

- Mujeres 57 años.
- Hombres 62 años.



¿POR QUÉ?

- **RESIGNIFICAR** la experiencia de retiro laboral de una manera positiva.
- **CENTRAR** las actividades que se realizan con los pre pensionados en un solo programa
- Propiciar **CALIDAD DE VIDA** de los funcionarios en edad de pre pensional, lo cual genera **SENTIDO DE PERTENENCIA**.
- Aumentar los niveles de **MOTIVACIÓN** en los últimos años de servicio
- Promover un buen **CLIMA LABORAL**.
- Propiciar espacios de **COLABORACIÓN** y **ENTENDIMIENTO**.
- **NOS IMPORTAS.**

BENEFICIOS

Bienestar Psicológico



Sentido de pertenencia

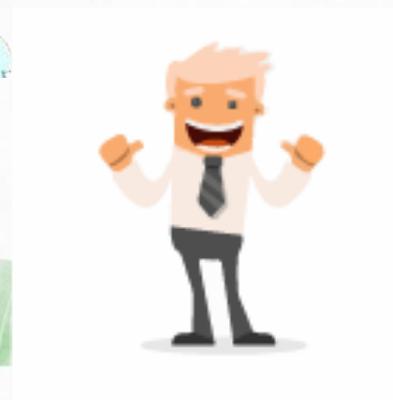


Motivación

Equilibrio: Laboral - Personal



Calidad de vida



**NUOVOS
COMIENZOS**

Acompañamiento al retiro laboral

PÚBLICO OBJETIVO

Partiendo de la premisa de BPP en dónde se plantea a las personas como el principal capital de la Entidad y entendiendo que el ser humano es un conjunto Holístico MENTE- CUERPO – ESPIRITU, qué entendemos qué los colaboradores necesitan tener un equilibrio entre la vida profesional y personal; por ello, el Programa de Calidad de vida laboral de BPP en su estrategia de PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS “NUEVOS COMIENZOS”, tiene un alcance a:

- Todos los colaboradores en edad pre pensional del Entidad, que estén a 3 años de cumplir los requisitos para su retiro laboral.

**NUOVOS
COMIENZOS**

Acompañamiento al retiro laboral

LINEAS DE INTERVENCIÓN

Para lograr el éxito de este plan de retiro, desde el desarrollo de una **atención integral** al colaborador en etapa pre pensional y propiciar no sólo motivación y compromiso, sino también, favorecer la re significación de este evento de manera positiva y como una posibilidad, de modo que esto conlleve a buenos resultados y niveles positivos de satisfacción, se trabajarán por áreas de intervención multidisciplinarias, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar por medio de convenios y colaboraciones con otras Entidades.

SALUD INTEGRAL

Actividades que apunten a la promoción y prevención de la **salud integral**, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y el mantenimiento de su estado de **BIEN - ESTAR**. Así mismo, procura facilitar a los colaboradores un conjunto de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones que ponga en riesgo su integridad. En esta línea de intervención se encuentran:

- Salud Física
- Salud mental



ASEORÍA FINANCIERA

Busca preparar a los colaboradores en el adecuado uso y distribución de los recursos financieros con los cuales contarán al momento de su pensión, pretende brindar herramientas para planificar el sistema de ingresos y egresos personales y familiares, las intervenciones se basarán en tres líneas.

- Educación financiera
- Ahorro
- Emprendimiento



ASEORÍA LEGAL

Busca ofrecer a los funcionarios los conocimientos y el acompañamiento necesario para iniciar el proceso legal para la liquidación de pensión por jubilación, pretendiendo que los servidores cuenten con los mecanismos y herramientas necesarias para realizar de manera correcta el proceso de solicitud de pensión y tomar buenas decisiones.



ASEORÍA PSICOSOCIAL

Esta, es incluso la esfera de intervención más importante, ya que en ella, se apoyará al colaborador a la construcción de un nuevo proyecto de vida, que en ultimas es la finalidad de este programa, además, se pretende ofertar servicios como apoyo psicopedagógico, terapia familiar, psico orientación y auto-cuidado en salud mental. De otro lado, se pretende otorgar un sistema de recreación y esparcimiento. En esta línea de intervención se encuentran:

- Familia
- Interacción social con pares
- Recreación y ocio
- Proyecto de vida





**NUOVOS
COMIENZOS**

bpp BIBLIOTECA
PÚBLICA
PILOTO

Acompañamiento al retiro laboral

Compromiso:

Yo _____ identificado(a) con número de cédula _____ de _____ me comprometo a participar de manera activa y consiente en el programa nuevos comienzos:

DERECHOS

1. Ser escuchado y a tener el acompañamiento necesario para vivir el proceso.
2. Contar con la disponibilidad de tiempo para participar de las actividades.
3. Derecho a elegir como vivir mi proceso.

DEBERES

1. Participar de manera empática, participativa, receptiva y sin prejuicios.
2. Disponer el tiempo necesario para participar de las actividades y/o talleres que se generaran durante el programa.
3. ¡REGÁLATE ESTE ESPACIO!, disfruta del proceso.

De manera adicional y a fin de vivir este proceso con propósito, me comprometo a: _____

Firmado en Medellín a los ____ días del mes de _____ de 2024.

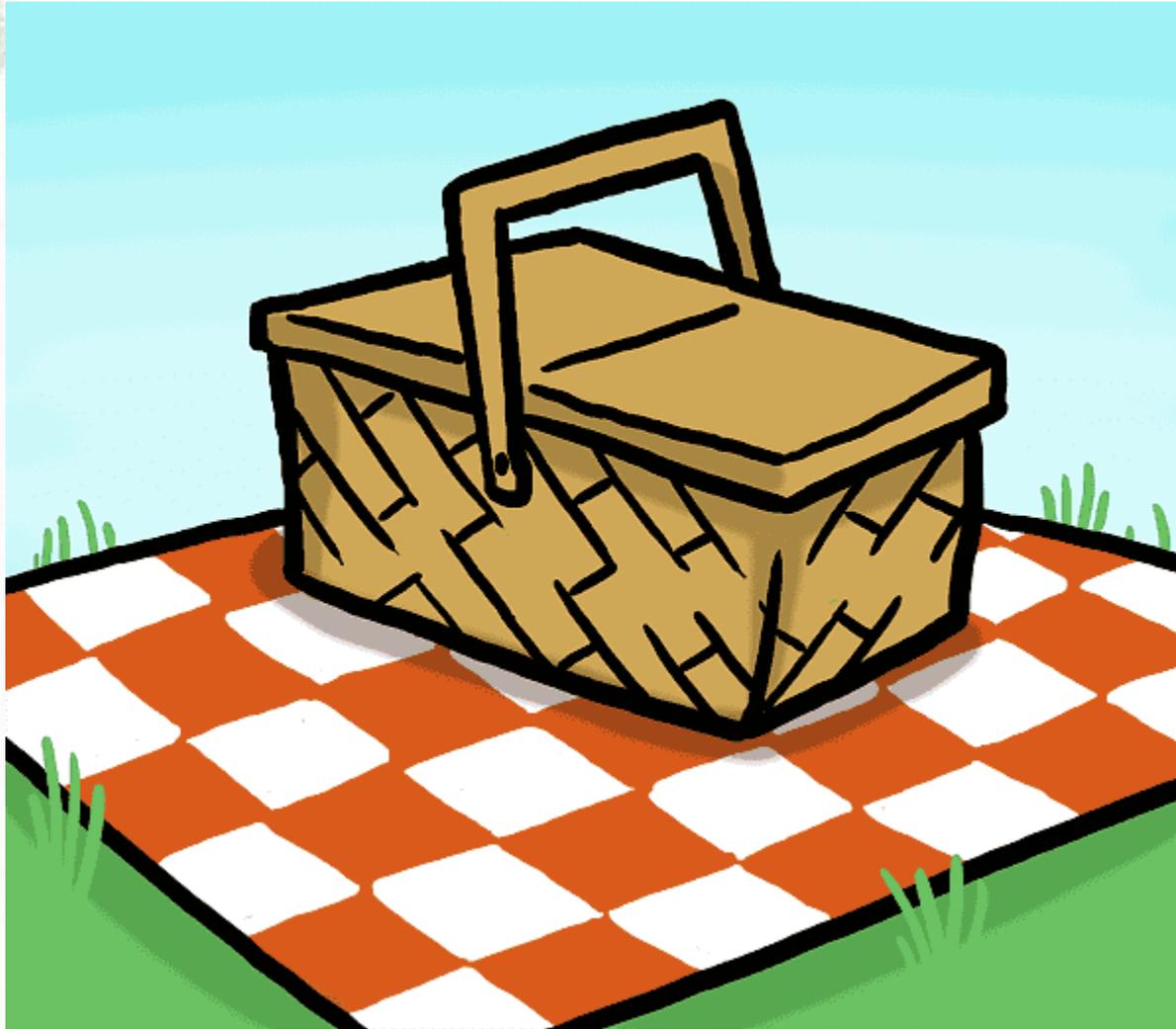
Firma Funcionario

Directora General (E)

NUESTRO COMPROMISO

**NUOVOS
COMIENZOS**

Acompañamiento al retiro laboral



let's go
Picnic

NUOVOS
COMIENZOS

Acompañamiento al retiro laboral

FASES

FASE	ENFOQUE	OBJETIVO	ACTIVIDAD
INICIO DEL PROGRAMA	Identificación de población pre pensional	Identificación del público objetivo	*Estructuración de las personas a incluir en el programa con base al reporte de nómina
	Apertura del programa	Otorgar una bienvenida simbólica y sentida al programa “Nuevos comienzos”	*Entrega de suculenta como símbolo de “Nuevo comienzo” junto con un mensaje de bienvenida
	Socialización del programa con el personal inscrito	Dar a conocer el propósito del programa	* Reunión grupal con el personal inscrito en el programa con el fin de explicar el objetivo, fases y demás pormenores.

FASES

FASE	ENFOQUE	OBJETIVO	ACTIVIDAD
SALUD INTEGRAL	Asesoría en salud física	Propiciar espacios de aprendizaje y autoconocimiento con respecto al funcionamiento “Normal” del cuerpo, con el fin de promover la detección temprana de posibles afecciones.	<p>*Se inicia con una asesoría en salud física por parte de SST, con el fin de identificar posibles afecciones y determinar los programas de PYP en los que debe ser incluido el pre pensionado.</p> <p>*Asesorías de manera grupal a modo de charlas de PYP con diferentes especialistas en salud tales como enmarcados en la jornada de la salud. (Aliados estratégicos)</p>
	Asesoría salud mental	Aportar al BIEN-ESTAR de los pre pensionados, en aras de mitigar los efectos negativos a nivel emocional que este ciclo les pueda representar y resignificar la experiencia desde la posibilidad.	*Brindar espacios de acompañamiento profesional psicológico de manera individual, con el fin de conocer la percepción de la persona sobre el retiro laboral y aportar en la re significación de la experiencia de manera positiva

FASES

FASE	ENFOQUE	OBJETIVO	ACTIVIDAD
FINANCIERA	Educación financiera	Busca preparar a los colaboradores en el adecuado uso y distribución de los recursos financieros con los cuales contarán al momento de la jubilación	*Charlas grupales de manejo de finanzas personales que propicien la preparación a los colaboradores para una vida financiera saludable *Asesoría personalizadas en nivel de endeudamiento
	Emprendimiento	Ofrecer a los funcionarios un abanico de posibilidades laborales y de inversión de sus recursos económicos una vez terminen su relación laboral con BPP.	*Servicios de acompañamiento en emprendimiento e inversión (Para quienes lo requieran) y van de acuerdo al nivel académico del personal.
	Ahorro	Pretende que el funcionario desarrolle hábitos de ahorro de manera tal que ello reduzca el impacto negativo sobre el equilibrio socioeconómico y familiar	*Charlas grupales sobre hábitos financieros saludables: Modelos de ahorro

FASES

FASE	ENFOQUE	OBJETIVO	ACTIVIDAD
LEGAL	Asesoría Legal	Busca ofrecer a los funcionarios los conocimientos y el acompañamiento necesario para iniciar el proceso legal para la liquidación de pensión por jubilación, pretendiendo que los empleados cuenten con los mecanismos y herramientas necesarias para realizar de manera correcta el proceso de solicitud de pensión y tomar buenas decisiones. formación: Algunos otros temas a tratar:	<ul style="list-style-type: none">* Charlas sobre Régimen General de Pensiones, haciendo énfasis en los requisitos exigidos por la ley para acceder a la pensión por vejez.* Charlas sobre pensiones obligatorias, pensiones voluntarias, servicios Sociales complementarios.*Asesorías personalizadas para resolver inconsistencias en la historia laboral.-Asesoría personal de entidades públicas y privadas-

FASES

FASE	ENFOQUE	OBJETIVO	ACTIVIDAD
PSICOSOCIAL	Familia	Promover la importancia de la familia, como núcleo central de apoyo y contención emocional y hacerlos partes del programa desde la re significación de la dinámica familiar	<p>*Propiciar espacios de conversación saludable entre las familias acompañados de profesionales especializados</p> <p>*Promover la familia como eje fundamental para los pre pensionados, involucrarlos en actividades lúdicas y recreativas de unión e integración familiar.</p>
	Interacción social: Pares	Propiciar espacios entre pares, personas que estén pasando por el mismo momento de vida y con los cuales el pre pensionado, se pueda sentir, entendido y correspondido, alguien que “Este en sus zapatos” y así se pueda generar un nivel de empatía y comprensión	<p>*Realizar las diferentes actividades que se tienen planteadas en este programa de manera grupal, con personas que estén todas en la misma etapa de vida</p> <p>*Generar espacios de interacción, reconocimiento e incluso recreación entre toda la población pre pensional.</p>
	Ocio y Recreación	Alentar a la población pre pensionada a practicar nuevos hobbies o retomar pasatiempos olvidados, propiciando la generación de estilos de vida saludable, aportando a su salud física y mental en el aprovechamiento del tiempo libre.	*Se pretende abrir todo un abanico de pasatiempos: Culturales, deportivos, oficios, artes, entre otros.
	Proyecto de vida	Acompañar a los colaboradores en la creación de una ruta, un nuevo camino con múltiples metas y objetivos que lo motiven de manera positiva a seguir adelante con miras a plantear un nuevo rumbo a su vida asumiendo un papel más activo y determinante al construir objetivos en su vida personal, familiar, económico, social e incluso, espiritual.	*Se plantea realizar diferentes sesiones, acompañadas por un profesional que les permita a los empleados, aumentar su nivel de “Darse cuenta” y “Autoconciencia” del proceso que inician en aras de la construcción de un proyecto de vida en todas sus esferas, este será un trabajo de manera grupal

FASES

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	ENFOQUE	OBJETIVO	ACTIVIDAD
CIERRE DEL PROGRAMA	Cierre	Se pretende acompañar al funcionario en los últimos trámites próximos a su pensión.	*Asesoría personalizada, con respecto a los tramites con las diferentes Entidades, acompañar el paso a paso de su renuncia y demás.
	Despedida	Realizar un acto simbólico con la participación del todo el personal de la organización, en el que se le da cierre a una etapa de su vida, pero enfocándonos, en el NUEVO COMIENZO.	*Sentido video de aliento para el funcionario con participación de todo el personal de la organización. *Entrega de una placa o pin conmemorativo para exaltar toda una trayectoria laboral.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

Un desempeño
superior, requiere
un aprendizaje
superior...

bpp BIBLIOTECA
PÚBLICA
PILOTO


Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El Plan de Formación la BPP, estará orientado a *fortalecer y/o desarrollar las competencias* desde el *SER* y el *SABER* reflejado en el *HACER*, las cuales permiten obtener un desempeño superior, logrando que cada funcionario cumpla con los *objetivos organizacionales* (estratégicos y de área) propuestos.

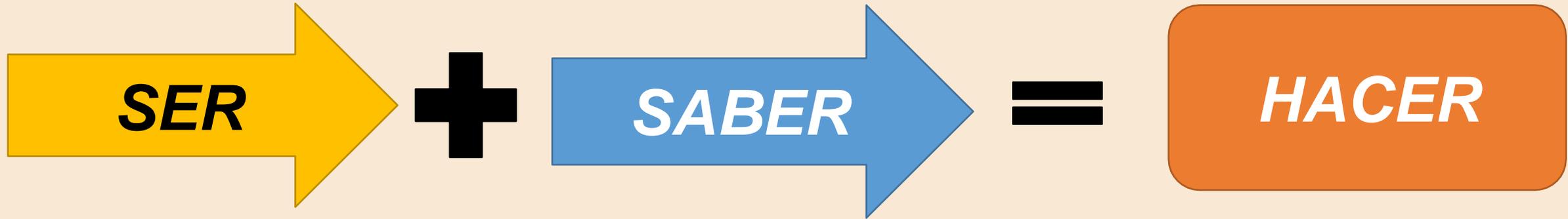
Estos procesos de formación están orientados a *generar cambios comportamentales* en los funcionarios, es decir, cambios de *actitud*, a través de la introyección de nuevos conocimientos o aprendizajes que lo lleven a un estado deseable frente a una situación o necesidad específica.

Su objetivo es contribuir al desarrollo de los conocimientos competencias, mediante estrategias y metodologías pedagógicas diversificadas, que permitan fortalecer los niveles de desempeño y productividad para el logro de los propósitos institucionales y la generación de valor público por medio de la estrategia de *APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS*.





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC



COMPETENCIAS DEL SER

Permite aprender a **gerenciarse a sí mismos** para estar en capacidad de interactuar con los demás, con dominio propio, entendiendo los sentimientos del otro, poniéndose en su lugar.

COMPETENCIAS DEL SABER

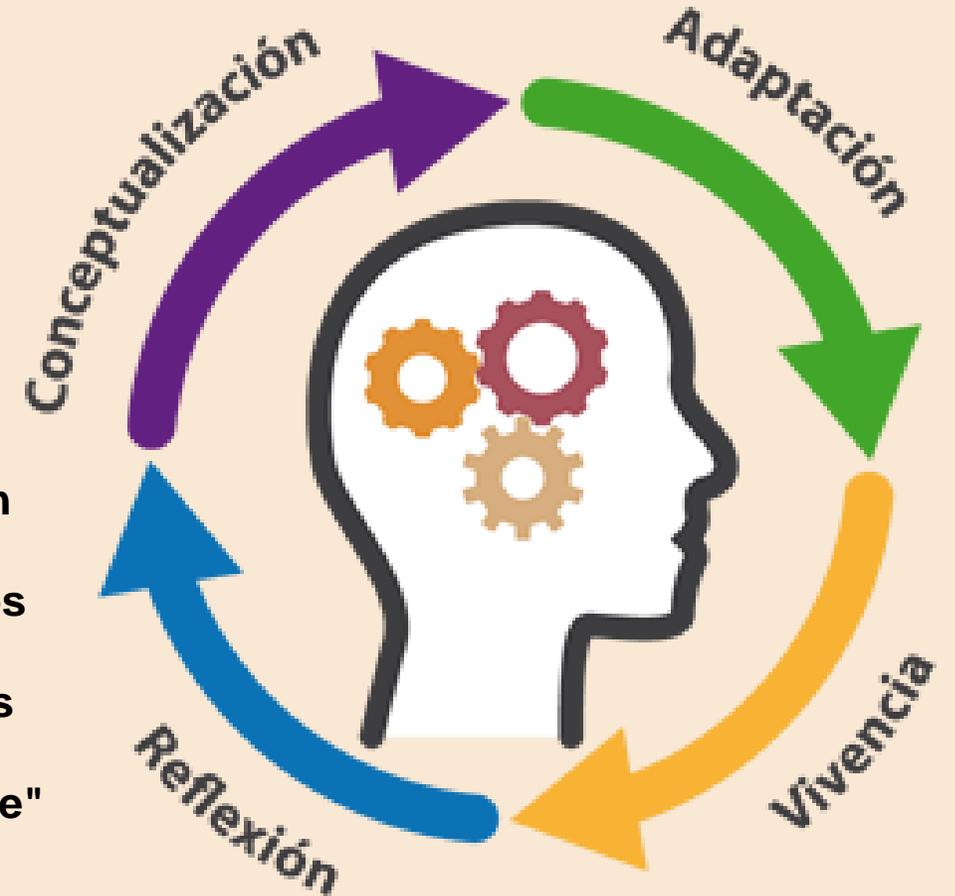
Son los conocimientos **técnicos o específicos**, que le permiten a la persona estar en capacidad de desarrollar una tarea o actividad.

COMPETENCIAS DEL HACER

Es la capacidad de **aplicar** lo que sabe, volviéndolo útil y práctico.

MODELO DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

- Está relacionado con hechos de la experiencia y depende del compromiso afectivo que manifieste el servidor por relacionar el nuevo conocimiento, no significan simples asociaciones memorísticas, sino construir *significados nuevos*.
- Las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, funcionen como *un punto de "anclaje"*.
- El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "*se conecta*" con un concepto relevante preexistente en la *estructura cognitiva*, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras.



“Enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su propia producción o construcción”, Paulo Freire.



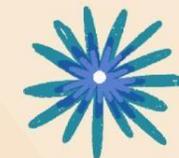
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La capacitación, va más allá de las clases magistrales, los eventos de formación a los que la BPP le apuesta, son todos aquellos espacios dónde se gestione el conocimiento, un conocimiento constructivo y colectivo, así pues se plantea unificar los espacios de **FORMACIÓN** para materializar e integrar el aprendizaje de los funcionarios en pro a la **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**.

- 1** Unificación de espacios de formación en el PIC.
- 2** GH como unidad integradora “Centralización de la formación”
- 3** Matriz de ejecución del PIC integrada.
- 4** Integración de espacios de capacitación **NO FORMAL**.
- 5** Unificación de asistencias y satisfacción al instante – Optimización de indicadores

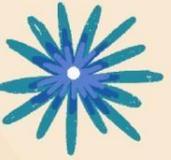


ASISTENCIA, SATISFACCIÓN Y EFICACIA



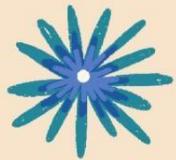
Este enlace permite mantener actualizado en tiempo real la información respecto al registro de asistencia, satisfacción y *aprendizajes significativos* de los eventos de formación que se hagan en el marco del PIC.

MATRIZ DE EJECUCIÓN PIC



La matriz de ejecución del PIC, permite unificar en una misma matriz los indicadores del plan de formación en cuanto a:

- Ejecución
- Impacto
- Satisfacción
- Eficacia (aprendizaje significativo)



FUENTES DEL PIC



- Encuestas de Necesidades de Capacitación realizada a los líderes.
- Datos obtenidos de distintas reuniones con personal de la Entidad.
- Orientaciones de la alta Dirección.
- Orientaciones Función Pública.
- Diagnóstico de riesgo psicosocial
- Evaluaciones de desempeño laboral
- Planes de mejoramiento individual
- Medición del Clima Organizacional
- Medición de Riesgo Psicosocial
- Cambios Tecnológicos
- Actualización y/o desarrollo de competencias
- Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo



FUENTES DEL PIC



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2024: RUTA DEL CONOCIMIENTO

gestionhumanabpp@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

LÍDERES: ¡Queremos que nuestro PIC sea una construcción **colectiva!** Ayudamos a identificar esas competencias cruciales para tener colaboradores con **alto desempeño.**

Te invitamos a responder la siguiente encuesta de manera reflexiva y consiente, tu apoyo es muy valioso para conseguir los objetivos del área.

- Manejo integral del estrés
- Comunicación asertiva
- Inteligencia emocional
- Indicadores estratégicos
- Excel nivel básico y medio
- Lengua de señas
- Análisis de datos
- One drive
- Coaching
- Taller de líderes
- PQRSDF

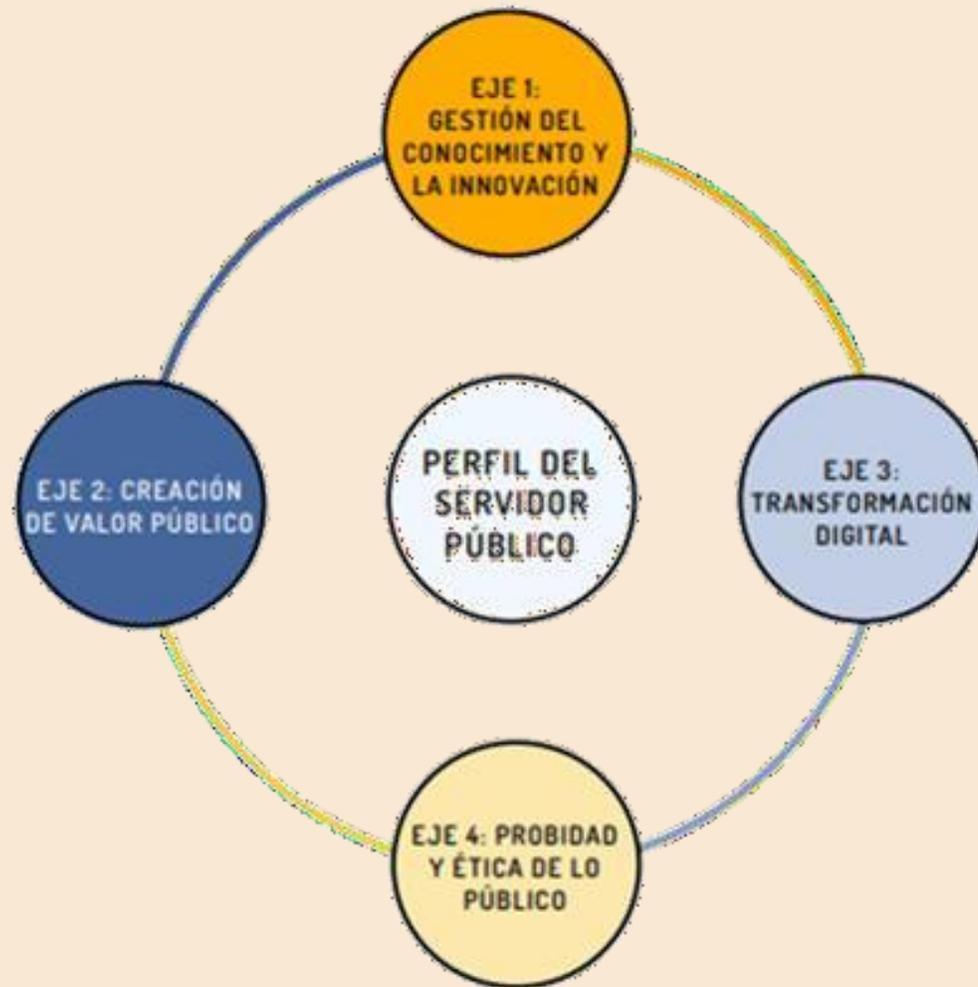
ALIADOS PARA EJECUCIÓN DEL PIC



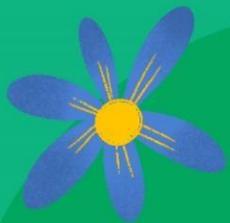
- **SENA**
- **ESAP**
- **Caja de compensación familiar**
- **ARL**
- **Intermediario: AGYL**
- **Fondos de pensión**
- **EPS**
- **Talentos internos**



EJES DEL PLAN DE FORMACIÓN



¡Fuente: Dirección de Empleo Público - Formación Pública y CSAB, 2020.



Gracias

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20
----------------------------------	-------------------------------------------	------------------------------------------------------

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLIN PARA AMERICA LATINA.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

“CRE-SER”

**Medellín
2024**

Carrera 64 No. 50 - 52 101
Barrio Carlos E. Restrepo
Teléfono: (604) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

TABLA DE CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN**
- OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**
- ALCANCE DEL PLAN**
- RUTA METODOLOGICA**

1. CONTEXTO

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

3. PLAN DE ACCIÓN

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ANEXOS

Carrera 64 No. 50 - 52 101
 Barrio Carlos E. Restrepo
 Teléfono: (604) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

INTRODUCCIÓN

El talento humano es el corazón de la Gestión Pública y el Capital Intelectual más valioso de nuestra Entidad, y, su desempeño efectivo es la clave para el logro de los objetivos organizacionales y la generación de valor público.

El Plan Institucional de Capacitación-PIC 2024 de la BPP, está dirigido a establecer y definir claramente las estrategias y acciones de la Entidad en materia de capacitación, formación y entrenamiento, que fortalezcan el desempeño laboral hacia mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, en articulación con el modelo de gestión por competencias y gestión del conocimiento de la BPP, a la Política del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 - Marzo de 2020, a la Ley 909 de 2004, al Decreto Ley 1567 de 1998, al Decreto 1227 de 2005 y al Decreto compilatorio 1083 de 2015.

El PIC se desprende del Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de direccionamiento que le permitirá a la Entidad, contar con estrategias claras en relación con los recursos que quiere destinar para el crecimiento de sus empleados y que estos se destinen satisfaciendo las necesidades reales de cada uno de ellos, de sus puestos de trabajo y de los procesos, buscando mejorar sus competencias y conocimientos desde las dimensiones del Ser, el Saber y resultados en el hacer, articulado a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, a la ruta del crecimiento de las temáticas del MIPG y al Sistema integrado de Gestión de la BPP, en especial al Sistema de Gestión del conocimiento.

Las tres dimensiones se abordarán en el Plan (el Ser, el Saber y el Hacer) en las modalidades de educación no formal, informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, de la siguiente forma:

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

- **Ser:** *comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones, estas dimensiones van ligadas a las estrategias y actividades planteadas en el plan de bienestar.*
- **Saber:** *conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.*
- **Hacer:** *corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.*

OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo de los conocimientos y competencias que requiere el Talento Humano de la BPP desde el Ser, el Hacer y el Saber, mediante estrategias y metodologías pedagógicas diversificadas, que permitan fortalecer los niveles de desempeño y productividad para el logro de los propósitos institucionales y la generación de valor público por medio de la estrategia de aprendizajes significativos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Carrera 64 No. 50 - 52 101
Barrio Carlos E. Restrepo
Teléfono: (604) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de competencia, experticia y desempeño.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y los objetivos de la Entidad
- Desarrollar competencias que permitan impulsar actitudes y relacionamientos positivas entre los empleados.
- Establecer los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en materia de formación, capacitación y entrenamiento.
- Contribuir a la implementación y desarrollo del sistema de gestión del conocimiento de la BPP.
- Integrar a los Colaboradores a la cultura organizacional y el direccionamiento estratégico, creando sentido de pertenencia hacia la misma por medio de la inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la Entidad, los nuevos retos y los resultados por medio de la Reinducción Institucional.
- Implementar una estrategia de eficacia basada en el modelo del aprendizaje con propósito.

ALCANCE DEL PLAN

El Plan Institucional de capacitación será aplicado a todos los servidores públicos de la Biblioteca Pública Piloto, durante la vigencia 2024.

RUTA METODOLÓGICA

Carrera 64 No. 50 - 52 101
 Barrio Carlos E. Restrepo
 Teléfono: (604) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

El Plan Institucional de Capacitación PIC al ser una de las ramas derivadas del Plan Estratégico de Talento Humano, está inmerso en su ruta metodológica de análisis del contexto, diagnóstico, plan de acción y seguimiento.

Se ampliará el análisis aplicado a la temática específica que atañe al plan como se especifica a continuación:

La siguiente es la ruta metodológica general abordada en el Plan:

Contexto.

Consiste en la recopilación y análisis de la información interna y externa aplicable a los temas de capacitación, competencias y gestión del conocimiento de los colaboradores, aborda las metodologías pedagógicas diferenciadas y el modelo a acoger.

Diagnóstico.

Se remite a las fuentes de diagnóstico de necesidades de capacitación disponibles para la Gestión Humana.

Plan de Acción.

Establece el cronograma o plan de acción que materializa la ejecución del Plan Institucional de capacitación y que establece las dimensiones (SER, SABER Y HACER), los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, la articulación a la ruta del crecimiento y las temáticas del MIPG y los requisitos del Sistema integrado de Gestión de la BPP. Con las actividades puntuales de capacitación y su cronograma.

Seguimiento y evaluación.

Establece el procedimiento para el seguimiento y evaluación de la eficacia del plan.

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

Mejoramiento Continuo.

Se realiza a través de las herramientas de mejoramiento establecidas en el SIG.

1.CONTEXTO

Insumos Internos: Plan Estratégico de Talento humano y su informe de ejecución, Mapa de riesgos, PIC 2023, diagnóstico de necesidades líderes, medición de riesgo psicosocial, evaluaciones de desempeño laboral y planes de mejoramiento individual.

Insumos externos: Normatividad aplicable, Manual Operativo MIPG, Guía de gestión estratégica del talento humano DAFP, tendencias internacionales de la GETH, Plan Nacional de formación y capacitación 2020 - 2030.

Fundamentos Normativos:

- *Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*
- *Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.*
- *Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.*

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

- *Constitución política, establece en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*
- *Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.*
- *Decreto 4665 de noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias*
- *Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2020 - 2030.*
- *Ley 909 de septiembre 23 de 2004: Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- *Decreto 1083 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*

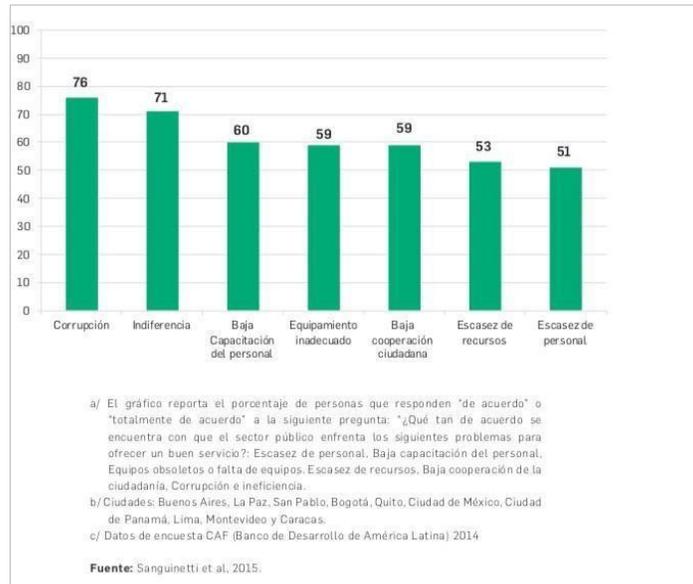
Guía de gestión estratégica del talento humano DAFP:

La Guía nos suministra un estudio sobre la percepción de la ciudadanía sobre problemas para ofrecer servicios públicos de calidad en ciudades de América Latina, encontrando la siguiente estadística:

Carrera 64 No. 50 - 52 101
 Barrio Carlos E. Restrepo
 Teléfono: (604) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación



Es claro que estos indicadores coinciden en aspectos fundamentales que pueden ser insumos para que la gestión del talento humano adquiera la relevancia y la consistencia necesarias, y así lograr el incremento de la productividad del sector público y el mejoramiento del bienestar de los colombianos que acceden a las entidades públicas en busca de servicios.

El DAFP establece que se debe elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos.
- Solicitudes de los gerentes públicos.
- Orientaciones de la alta dirección. • Oferta del sector Función Pública.

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
----------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

Incluyendo los siguientes temas: *gestión del talento humano, integración cultural, planificación, desarrollo territorial y nacional, relevancia internacional, buen gobierno, contratación pública, cultura organizacional, derechos humanos, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, gobierno en línea, innovación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental, derecho de acceso a la información.*

Plan enfocado principalmente al contexto de la Ruta del crecimiento del MIPG Ruta del crecimiento: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo y requiere tener claro que para poder lograr las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Es así como “el aprendizaje y las oportunidades profesionales son los principales impulsores de la disposición de los empleados a recomendar su empresa como un lugar de trabajo ideal a personas menores de 40 años” (párr. 2)

(Versión, 2016). Es por que entre las rutas de creación de valor se definió la “Ruta del crecimiento”, y se compone de las siguientes sub-rutas:

- **Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento:** es necesario que los líderes adquieran conciencia de su participación en la formación de su personal, así como de la importancia que se vinculen con la obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.
- **Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro:** el líder está siempre enfocado en conseguir los objetivos que se ha propuesto para su gestión, pero no puede perder de vista que el elemento fundamental para alcanzar las metas es el talento humano. El liderazgo y las orientaciones deben

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
----------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

estar enmarcadas y deben partir de que la gente vinculada a estas iniciativas se encuentre motivada y sienta el bienestar necesario para concentrarse en su trabajo.

- **Ruta para implementar un liderazgo basado en valores:** *el fundamento básico del liderazgo que apunta al crecimiento, al desarrollo y al bienestar del equipo de trabajo debe ser la ética. El líder no solamente enseña a través de la formación, sino principalmente a través de sus actuaciones y de su ejemplo.*
- **Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen:** *la formación del líder debe asegurar que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad. Un principio básico es que el servidor es competente para realizar sus actividades; y el líder juega un papel clave para garantizar el cumplimiento y el desarrollo de esas competencias.*

Decreto 1567 de 1998

El decreto 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el termino de entrenamiento aplicado al sector público colombiano:

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Profesionalización: Para evitar que el termino de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Otras definiciones (Plan Nacional de formación y capacitación):

Educación formal: Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11).

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: La educación para el trabajo y el desarrollo humano, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115, 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

Educación informal: La educación informal, es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115, 1994, art. 43).

Aprendizaje organizacional: El aprendizaje organizacional representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014). Igualmente, es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Competencias laborales: Son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público.

Metodologías pedagógicas diversificadas: Un modelo de capacitación, formación y entrenamiento enfocado en la profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos, debe valerse de diversas herramientas metodológicas y de diferentes recursos para alcanzar sus propósitos. La necesidad de capacitar y formar de manera múltiple y específica a un grupo de servidores con competencias profesionales, exige que la

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

administración plantee una variedad de programas, con el fin de adecuar los contenidos y las estructuras de formación a los colectivos.

Es importante recalcar que la administración debe favorecer, preferentemente, aquellas estrategias que permitan una participación activa de los servidores en la planificación de su propia formación. Del mismo modo, debe propiciar estructuras que den cabida a propuestas plurales y abiertas, que permitan una constante revisión y reformulación de pedagogías, didácticas y métodos de abordaje.

Las Metodologías pedagógicas diversificadas se abarcan con mayor especificación en el Modelo de Gestión del conocimiento.

Proyectos de Aprendizaje en Equipo: Consiste en un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por equipos de trabajo para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral; éstos son conformados por los funcionarios cuya trayectoria en la institución y experticia en el desarrollo de sus actividades les permiten transmitir técnicas para el análisis de la información, los bancos de ideas, de conocimiento, las mejores prácticas y lecciones aprendidas, entre otros.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona

Valor Público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).

Inducción: La inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Re-Inducción: Está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad.

Plan Nacional de Formación y Capacitación

La BPP se articula al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 en su apuesta estratégica, en sus ejes temáticos y en sus estrategias de implementación, seguimiento y evaluación.

Ejes implementados en los programas de aprendizaje institucional:

- Gobernanza para la Paz
- Creación de valor Público
- Gestión del conocimiento

Modelo de la BPP Alcance de la GETH sobre el comportamiento.

Carrera 64 No. 50 - 52 101
Barrio Carlos E. Restrepo
Teléfono: (604) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

El desarrollo de competencias facilita la mejora en el desempeño y la productividad de los empleados lo cual contribuye al logro de los resultados institucionales y a la generación de valor mediante el desarrollo del cometido estatal y la satisfacción del usuario.

El desarrollo de competencias se aborda desde varios ámbitos y uno de sus principales herramientas es la gestión del conocimiento y la capacitación como instrumentos que promueven el crecimiento laboral y profesional de los Servidores y el aumento es sus capacidades técnicas, intelectuales, cognitivas y emocionales.

Por ende, se tramita todo el contenido del PIC, mediante un modelo de aprendizaje significativo, lo cual permite que los servidores conviertan sus aprendizajes en un lenguaje claro y propio a fin de resignificar los conocimientos adquiridos y aplicarlos en su vida profesional y laboral.

2. DIAGNÓSTICO

El diagnostico de necesidades de capacitación, recoge diferentes fuentes de información en atención a la articulación dispuesta en el contexto del Plan, en relación a los diferentes lineamientos, instrumentos y sistemas aplicables y en especial a las necesidades de los grupos de interés, de los procesos y de la planeación institucional de la siguiente forma:

Para determinar el Plan de Capacitación de la BPP se tomaron como fuentes de información las siguientes:

1. Encuestas de Necesidades de Capacitación realizada a los líderes. (Ver Anexo1)
2. Datos obtenidos de distintas reuniones con personal de la Entidad.
3. Orientaciones de la alta Dirección.
4. Orientaciones del sector Función Pública.

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

5. Diagnóstico de riesgo psicosocial
6. Evaluaciones de desempeño laboral
7. Planes de mejoramiento individual

EJECUCIÓN DE LA CAPACITACION

Se ejecutará el Plan de capacitación propendiendo por el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, fortaleciendo las competencias de los servidores de la Biblioteca Publica Piloto, así mismo procurando desarrollar el plan de mejoramiento individual de los servidores de acuerdo con la evaluación de desempeño, en miras de afianzar el plan de mejora continua a nivel de la BPP.

Dentro del plan de capacitación se contemplan cambios y adiciones en la programación siempre que estos cambios contribuyan al cumplimiento y desarrollo del plan capacitación y del plan de mejora de la BPP.

Así pues, los eventos de formación y capacitación serán coordinado por el área de talento humano de la organización junto con los líderes de áreas, las mismas podrán ser de manera virtual o presencial según sea la necesidad y disponibilidad tanto del experto como del equipo de trabajo.

PPRESUPUESTO

Para el desarrollo del PIC 2024 se cuenta con una asignación de recursos de cinco millones de pesos para toda la vigencia, así mismo, se cuenta con convenios institucionales que permitan el desarrollo del PIC, tales como: ARL, Caja de compensación, fondos de pensión, EPS, intermediarios, ESAP y SENA.

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

Estrategia para la articulación de la oferta de capacitación

La estrategia de articulación en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación permite a las entidades la canalización de esfuerzos y recursos para captar la oferta disponible en materia de capacitación, la priorización de recursos, la consolidación de acciones conjuntas y el aprovechamiento de medios para tal fin.

Estrategias para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación a partir de programas de aprendizaje organizacional

La estrategia para la implementación de programas y proyectos de aprendizaje organizacional debe responder al contexto, planeación institucional y situación práctica que presenten los servidores públicos de la BPP. Esta estrategia, a través de sus líneas de acción, incluye nuevas tendencias en materia de didácticas y pedagogías para el aprendizaje requerido en un ambiente laboral, articuladas a la gestión del conocimiento.

- Diseñar y aplicar un programa de inducción, para todos los servidores públicos que se vinculen.
- Cada servidor público se comprometerá con el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones y responsabilidades mediante la programación de acciones de mejoramiento individual que se establecerán en las **evaluaciones** de desempeño y acuerdos de gestión concertados en cada vigencia.
- Los líderes de proceso deben registrar los servicios prestados de manera deficiente o aquellos susceptibles de ser mejorados y el nivel de competencia de los servidores, utilizando registros sistematizados de atención al usuario, análisis de los compromisos de mejoramiento y resultados de las evaluaciones del desempeño, encuestas, entre otras acciones para obtener información.

Ver Anexo2.- Formato Formulación Proyecto de Aprendizaje

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

Estrategia de aprendizaje: APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Aprender significativamente, es realizar un proceso individual y deliberado, sistemático y organizado, en el que el estudiante transforma, estructura e interrelaciona el nuevo conocimiento con conceptos de orden superior, más amplios, dentro de sus esquemas cognitivos.

Está relacionado con hechos u objetos de la experiencia y depende del compromiso afectivo que manifieste el estudiante por relacionar el nuevo conocimiento con los aprendizajes previos, no significan simples asociaciones memorísticas, sino construir significados nuevos.

Las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes, estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de “anclaje” a las primeras.

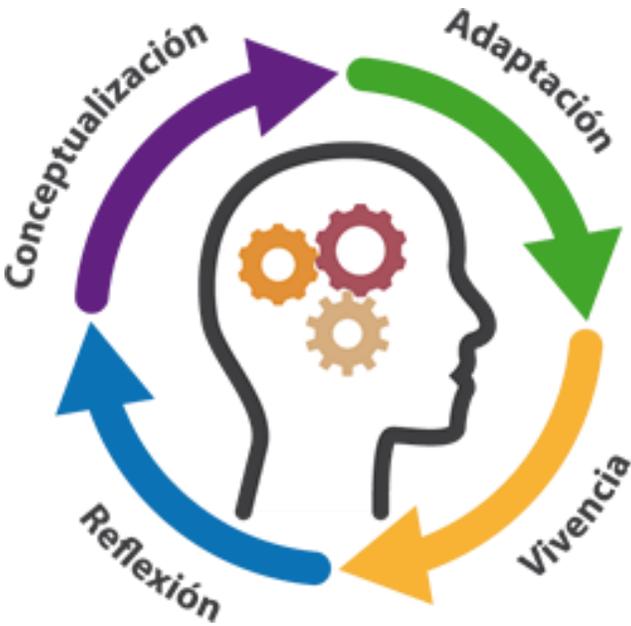
El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "se conecta" con un concepto relevante ("subsunsor") preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras.

El modelo de aprendizaje significativo permite que los colaboradores aprenden de situaciones reales que se presentan en su contexto, en ellas aplican sus saberes y encuentran el significado de lo aprendido. El aprendizaje significativo permite a los estudiantes disponer de habilidades y destrezas que le permiten continuar aprendiendo de

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

manera eficaz y autónoma de acuerdo con los propios objetivos y necesidades. Algunas ventajas del aprendizaje significativo.

- Facilita la adquisición de nuevo conocimientos relacionados con los ya aprendidos significativamente.
- Produce una retención más duradera de la información. La nueva información, al relacionarse con la anterior, es depositada en la memoria a largo plazo, en la que se conserva más allá del olvido de detalles secundarios concretos.
- Se trata de un aprendizaje activo, ya que depende de la asimilación liberada de las actividades de aprendizaje por parte de los estudiantes.
- Es personal, ya que la significación de los aprendizajes de un estudiante determinado depende de sus propios aprendizajes cognitivos (conocimientos previos y la forma en cómo se organizan en su estructura cognitiva).



<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

Estrategia para la divulgación y apropiación del Plan.

La socialización del Plan resulta esencial para lograr los resultados e impactos esperados. Adicionalmente, una estrategia de divulgación sólida denota buenas prácticas en materia de gestión pública generando una percepción favorable en aspectos como la transparencia, el fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés y la consolidación de los canales de comunicación, que serán herramientas básicas en el proceso de implementación de las acciones, mecanismos e instrumentos del Plan

Línea de acción asociada a la estrategia

- La Dirección General es responsable de garantizar la divulgación y sensibilización del Plan de Formación y Capacitación al interior de la entidad, a través de la oficina de Talento Humano y la oficina de comunicaciones.
- Los Líderes de procesos deben aprobar los espacios de capacitación de manera concertada con gestión humana y promover la participación activa del personal.
- Las Temáticas de capacitación deben priorizarse con los Líderes de los procesos, así como las metodologías y pedagogías diversificadas para su desarrollo.

EJES DE FORMACIÓN PIC

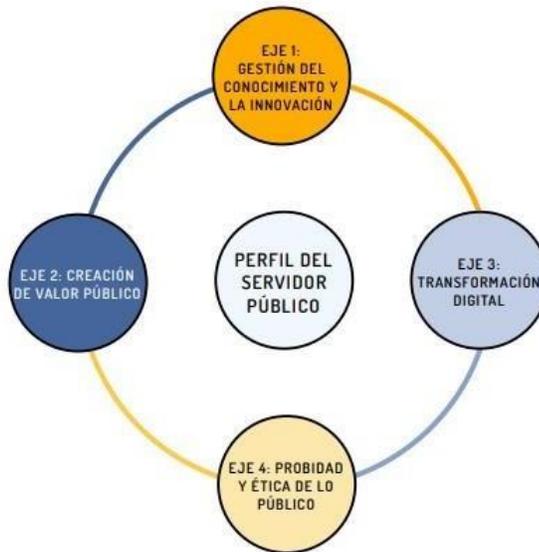
Para la materialización del Plan Institucional de Capacitación de la BPP, se tiene contemplado los 4 ejes temáticos estipulados por el DAF en su Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, en el cual se priorizan temática que se construyen sobre la base de las capacidades y conocimientos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del

Carrera 64 No. 50 - 52 101
 Barrio Carlos E. Restrepo
 Teléfono: (604) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20
--	-----------------------------------------------	------------------------------------------------------

ejercicio de sus funciones, sí pues, se tienen contemplados los 4 ejes temáticos propuestos en la anterior ilustración, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: *(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que la Entidad:*

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Estoponde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. Las

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. El modelo tradicional productivo es ahora

reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”¹⁶.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores. Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado plantea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo de del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
--	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas. De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público¹⁷ es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo.

MATRIZ DE EJECUCIÓN PIC

Con el fin de unificar todos los eventos de formación y capacitación que se realiza para el personal de la BPP, se realizará una matriz de ejecución de capacitación, este permite en un solo documento mapear los eventos de aprendizaje que se ejecuten durante la vigencia, así pues, en este se puede encontrar la caracterización de cada evento realizado con la información de: Nombre de la formación, personas capacitadas, fecha, eje temático, personal a quien fue dirigido, eje operativo y estado de la capacitación; a partir de esta matriz, se dejan planeadas las necesidades de formación de la vigencia, a su vez, esta debe ser alimentada de manera continua por los eventos que resulten de acuerdo a los objetivos del programa.

Ver Anexo3 - Matriz de Ejecución PIC 2024

<p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
-----------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

4.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Procedimiento de Seguimiento y evaluación de las capacitaciones

Dada la importancia de definir una metodología y los instrumentos para la evaluación de la eficacia, satisfacción, asistencia y aprendizaje significativo de cada de cada espacio de formación y capacitación, con el fin de verificar los mecanismos para el desarrollo de competencias de los colaboradores y con base en los sistemas de información vigentes en la Entidad, se pueden incluir indicadores que midan la satisfacción, aprendizaje, eficacia cuantitativa y cualitativa, para lograrlo la Entidad se apoyara de las siguientes estrategias de medición.

Estrategia la medición de los resultados de la capacitación

Para la medición de la satisfacción, eficacia y aprendizaje significativo de cada evento de formación, se ha implementado un QR digital, el cual se deberá usar al finalizar cada capacitación, a fin de que los asistentes a la misma puedan valorar de manera cualitativa y cuantitativa el impacto y percepción de la misma, estos resultados, ponderados, permiten medir indicadores de eficacia y cubrimiento de los eventos de formación del PIC, así mismo, permite estandarizarlos en un sólo formato que permite acceder a estadísticas e informes generales que permiten responder a los diferentes indicadores trimestrales y anuales del área y la matriz de riesgos .

Ver Anexo4. QR Encuesta de eficacia de capacitaciones

<p>bpp BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 05 Fecha: 2024/05/20</p>
---------------------------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

5.MEJORAMIENTO CONTINUO

A través de las herramientas de mejoramiento establecidas en el SIG, definidas en los Instrumentos:

- Aplicación de acciones Correctivas.
- Aplicación de acciones de mejora.
- Manual de administración del riesgo de la BPP.

Marca temporal	Nombre completo	Cédula	Cargo	Equipo de trabajo	Seleccione la necesidad	¿Tiene usted alguna otra necesidad	¿Tiene usted alguna otra necesidad	¿Tiene usted alguna otra necesidad	Para su equipo de trabajo	Para su equipo de trabajo	¿Cuál de los siguientes	Indicanos a continuación los servidores y saberes técnicos que crees que podemos potenciar como eventos de formación. Ejemplo: Pedro Perez / Manejo de indicadores de gestión	
1/3/2024 16:46:28	Katherin Osorio Bustam	1128481644	Profesional Especialista Administrativa y Financ	Relacionamiento y com	liderazgo, coaching	Herramientas ofimática	Excel nivel intermedio	atención a personas co	Presenciales	En la mañana	Auxiliares	Nora/Manejo de indicadores y excel - Vicente/Musica	
1/3/2024 16:47:15	Ana María Hernández	32350532	Subdirectora de Planea	Planeación estratégica	Relacionamiento y com	Fortalecer la cultura org	Análisis de datos	Metodologías activas	Capacitación en la actu	Virtuales	Profesionales	Nora Elena Vásquez Valencia / Generalidades de Excel	
1/3/2024 16:47:30	Ruth Esteyda Palacios	26260605	Secretaría General	Secretaría General	Relacionamiento y com	no	Herramientas ofimática	No	Capacitación en innova	Virtuales	Técnicos	Los técnicos de procesos operativos de la entidad	
1/3/2024 16:56:43	ALEXANDER TORRE	75076995	ASESOR CONTROL I	Dirección	Relacionamiento y com	Liderazgo, manejo de e	Herramientas ofimática	Capacitaciones en Ries	psqrsdf para todos los fu	Presenciales	Directivos	Claudia Duque - Alexander Torres: Riesgos, Planes de Mejoramiento	
1/3/2024 17:29:01	Carlos Arturo Montoya	70136262	Subdirector de Conteni	Contenidos y patrimoni	Organización y manejo	Trabajo en equipo y eq	Análisis de datos	Todo el componente de	Desde los enfoques de	Presenciales	Auxiliares	Por la trayectoria y tiempo de servicio, algunos servidores cuentan con un acumulado importante, que con un diagnóstico ayudaría a establecer dichos saberes	
1/4/2024 16:50:25	John Alexander Vergar	98594253	Profesional universitario	Contenidos y patrimoni	Relacionamiento y com	Respeto por la diferenc	Análisis de datos	Excel	Inteligencia artificial	Presenciales	Todas las anteriores	Nancy Mora - encuadernación	
1/24/2024 10:50:11	Cenedith Herrera Ateho	71398954	Profesional Universitari	Contenidos y patrimoni	Relacionamiento y com	Ninguna	Análisis de datos	Ninguna	Ninguna	Presenciales	En la mañana	Todas las anteriores	Adrián Prado/ Herramientas ofimáticas
1/25/2024 14:32:33	Cruz Patricia Diaz Card	39.207.659	Profesional Experiencia	Contenidos y patrimoni	Organización y manejo	Relacionamiento y com	Atención y servicio al cl	Herramientas ofimática	Análisis de datos	Presenciales	En la mañana	Todas las anteriores	Sigifredo Vasco / manejo dispositivos Móviles. Gabriel Jaime Vanegas / Genealogias, Mario Ceballos / Informática Basica /

 <p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO de Medellín para América Latina</p>	<p align="center">FICHA DE FORMULACIÓN DE PROYECTO DE APRENDIZAJE</p>	<p align="right">F-GH-54 Versión 1 Fecha Creación: 2020/02/27:</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------

**FICHA DE FORMULACIÓN DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE
PARTE I: CONFORMACION DEL EQUIPO**

Nombre:

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

FICHA DE FORMULACION DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE					
BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLIN					
Dependencia:			Tipo de dependencia		
			Misional	Apoyo	
Nombre del proyecto de aprendizaje					
Fecha de formulación de la propuesta:					
Nombre del facilitador:					
Nombre del representante del equipo de aprendizaje:					
Descripción					
Objetivo					
Fecha y lugar:					
Fecha de aprobación en el Plan Institucional de Capacitación	Si	X	No		Fecha:
Integrantes del equipo de aprendizaje:					
El número de funcionarios lo determina los líderes de los procesos, teniendo en cuenta la prestación del servicio.					
No.	CC	Nombre		Cargo	Dependencia
1					
2					

IDENTIFICACIÓN PERSONAL DEL ASISTENTE			IDENTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN						EFICACIA O IMPACTO
Número de cédula	Nombre completo del participante	Cargo	Nombre del programa de formación	La información proporcionada fue clara y completa	Cumplió con las expectativas que tenía	Me es útil en mi vida cotidiana (Profesional o personal)	Se cumplió con el objetivo del evento de formación	Se dio respuesta a las inquietudes que surgieron	En general califico este evento de formación como:	EFICACIA O APRENDIZAJE PRINCIPAL
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional especializado	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Formato para la supervisión de contratos
71667712	Juan Carlos Sánchez Restrepo	Comunicaciones internas	Capacitación: Supervisión de contratos	3	3	3	3	3	3	Formato para la supervisión de contratos
71705633	Vicente Sepulveda	Instructor	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Formato para la supervisión de contratos
98594253	John alexander vergara jaramillo	Profesional universitario	Capacitación: Supervisión de contratos	4	4	3	4	4	4	Util para el cumplimiento adecuado de mis funciones
1128278284	Yohan Daniel Ramirez Mejia	Gestor de Contenidos	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Supervisar con los formatos de manera adecuada.
1152689600	Deisy Yinella Alvarez Mazo	Líder de Comunicaciones	Capacitación: Supervisión de contratos	3	3	5	4	5	4	Es necesario capacitar a los contratistas también
71675207	Sigifredo Vasco Montoya	Técnico Administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	4	5	5	5	Es necesario actualizar los contenidos para hacer la supervisión.
71731680	Elkin Darío Duque Franco	Técnico Administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	La claridad en la explicación
43207778	Luisa Fernanda Hinestroza Martínez	Profesional universitario	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Novedades presentadas en la supervisión
43253681	Dora Marulanda Blandon	Técnico administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	4	4	5	5	5	5	Conocimiento sobre el proceso y modificaciones de la revisión informes.
43620916	Alexandra Parra Zapata	Subdirectora Administrativa y Financiera	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Muy clara la información para que el proceso fluya sin contratiempos y reprocesos. Muchas gracias!
1020395994	Yakelin Vanegas	Contratista gestión contable	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	El manejo de informes de supervisión
43201432	Nora Elena Vásquez Valencia	Profesional Universitario de Planeación	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Los cambios en la elaboración de informes de supervisión, con el nuevo formato que ayuda a minimizar los errores en la elaboración
43258636	Alejandra Quintero Cardona	Técnico administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	4	5	4	5	5	4	La actualización de los formatos
43512524	Alba María Pérez Giraldo	Profesional Filiales Bpp	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Manejo del nuevo formato para elaborar el informe y el orden de los documentos.
98520619	Javier Guillermo Murillo Jaramillo	Instructor	Capacitación: Supervisión de contratos	4	4	4	4	4	4	Como nuevo en el proceso toda la información es aprendizaje
94505073	Adrian Fernando Prado Pereañez	Técnico administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Informes de supervisión para la presentación mensual
98709870	Camilo usuga	Tesorero	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Informes de supervisión para la presentación mensual
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional especializado	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Supervisión de contratos nuevo formato de seguimiento
71731680	Elkin Darío Duque Franco	Técnico Administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Más preparación para todos y más claridad, menos retrocesos.
42872512	Ruby Berrio Perez	Técnico Administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Supervisión de contratos nuevo formato de seguimiento
43258636	Alejandra Quintero Cardona	Técnico administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Supervisión de contratos nuevo formato de seguimiento
71720981	Elkin Fabián Urrego Montoya	Técnico administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Supervisión de contratos nuevo formato de seguimiento
98520619	Javier Guillermo Murillo Jaramillo	Instructor	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Reafirmar los aprendizajes de la formación
94505073	Adrian Fernando Prado Pereañez	Técnico administrativo	Capacitación: Supervisión de contratos	5	5	5	5	5	5	Lo que veo es que sobre las dificultades que se tienen en el servicio con el desarrollo de esta actividad no se tiene un plan
1036667492	KATERINNE OLAYA	CONTRATISTA	Campus virtual: Positiva ARL	5	5	5	5	5	5	Conocimiento de la plataforma Positiva
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional especializado	Campus virtual: Positiva ARL	5	5	5	5	5	5	Manejo campus de formación virtual positiva
42789767	Carolina Cecilia Hoyos Ortiz	Técnico Administrativo Nómina	Campus virtual: Positiva ARL	4	4	4	4	4	4	Manejo campus de formación virtual positiva
1098717073	Julián Oswaldo Jérez Aguilar	Profesional SST	Campus virtual: Positiva ARL	5	5	5	5	5	5	Comorendi la formación en campus virtual de positiva
1152454779	Juirley López Zambrano	Contratista Apoyo Gestión Humana	Campus virtual: Positiva ARL	5	5	5	5	5	5	Manejo campus de formación virtual positiva
21424645	Martha Cecilia Gómez Calle	Técnico Administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	4	4	4	4	Muy importante el tema para el desempeño laboral
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional Especializada de GH	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	sistema de evaluación tipo EDL
8462916	Agustin Evelio Echeverri Jiménez	Técnico Administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	mantener las evidencias al día
15511005	Oscar Williams Herrera Herrera	Auxiliar Administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Los tiempos para la evaluación final
39267535	Betty Rosario Vergara Torregrosa	Auxiliar administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Aprendizaje en la concertación de compromisos y evaluación definitiva
71705633	VICENTE EMIRO SEPÚLVEDA LÓPEZ	INSTRUCTOR	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	TENER EN CUENTA LAS FECHAS DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES Y LA DE CALIFICACIÓN DEFINITIVA
43667074	Maria Eugenia Gutiérrez Flórez	Técnico Administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Lo importante que es el rol de talento humano en el acompañamiento en todo lo que tiene que ver con cada momento de la evaluación de desempeño para que no se pierda la razón de ser de la carrera administrativa
94505073	ADRIÁN FERNANDO PRADO PEREAÑEZ	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Herramientas para mejorar el proceso de evaluación de desempeño
15514917	Hernán Darío Ramírez Calderón	Técnico Administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Claridad frente a los temas, excelente
1128278284	Yohan Daniel Ramirez Mejia	Gestor de Contenidos para la Ciudadanía	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	4	5	4	5	Gracias
43634806	Paula Andrea Ocampo Castaño	Auxiliar Administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	4	4	4	4	Es importante siempre tener presente las fechas para las evaluaciones
98631270	Jhon Zapata	Técnico administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	aprendizaje
75076995	Jose Alexander Torres Ramirez	Asesor Control Interno	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Novedades en em proceso
98489417	Humberto de Jesus Zapata Osorio	Auxiliar Administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	4	5	4	4	MUY COMPLETA LA INFORMACIÓN
43158131	CLAUDIA PATRICIA ORTIZ PENA	PROFESIONAL UNIVERSITARIA	Evaluación de desempeño laboral EDL	3	3	3	3	3	3	la concertación de compromisos
43501421	Nancy Mora Zapata	Auxiliar administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Que me quedo muy claro todo lo relacionado con la calificación, muchas gracias.
43808781	Esnelida Pérez me	Auxiliar Administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	4	4	4	4	5	Retro alimentar los conocimientos sobre la evaluación del desempeño labor
71719939	Didier Antonio Gomez Velez	Auxiliar Administrativo - Recursos fisicos	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	4	4	3	4	Conocimiento, aprendizaje y obligaciones con el desempeño laboral.
43207778	Luisa Fernanda Hinestroza Martínez	Profesional universitario	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	5	5	4	4	Las diferentes formas de proceder cuando hay novedades en la evaluación
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional especializado de gh	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Recursos que proceden al edl, evaluaciones parciales o extraordinarias.
42789767	CAROLINA CECILIA HOYOS ORTIZ	Técnico administrativo nómina	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	4	4	4	4	Considero importante recibir la presentación de la CNSC
98631270	Jhon Harol Zapata Soto	Técnico administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Excelente
43253681	Dora Inés Marulanda Blandon	Técnico administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Conocimiento, lineamientos y directrices sobre el proceso se evaluación
32350532	Ana Maria Hernandez Quiros	Subdirectora de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional / Directora Encargada	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	La importancia del seguimiento permanente al cumplimiento de los compromisos.

IDENTIFICACIÓN PERSONAL DEL ASISTENTE			IDENTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN						EFICACIA O IMPACTO
Número de cédula	Nombre completo del participante	Cargo	Nombre del programa de formación	La información proporcionada fue clara y completa	Cumplió con las expectativas que tenía	Me es útil en mi vida cotidiana (Profesional o personal)	Se cumplió con el objetivo del evento de formación	Se dio respuesta a las inquietudes que surgieron	En general califico este evento de formación como:	EFICACIA O APRENDIZAJE PRINCIPAL
1128468133	Cyndi Paola Ávila Arrieta	Auxiliar administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	4	4	4	4	Es importante comprender de manera clara y asertiva las normas que comprenden todo lo relacionado con la evaluación de desempeño, la concertación de compromisos, etc.
39355750	Marleny de Jesús Gonzalez Vergara	Auxiliar administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	5	4	4	4	O
71744089	Gabriel Jaime Vanegas Montoya	Auxiliar administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	4	4	4	4	Ofrece muchas claridades necesarias para la cotidianidad
1152689600	Deisy Yinella Álvarez Mazo	Líder de Comunicaciones	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	4	5	5	5	4	Ser más juiciosos con el proceso de evaluación, sobre todo con el seguimiento.
39267535	Betty Rosario Vergara Torregrosa	Auxiliar administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Calificación anual
98594253	John alexander vergara jaramillo	Líder Gestión de Colecciones	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	5	4	5	4	La responsabilidad que debe tenerse en el cumplimiento de los tiempos de evaluación
15514917	Hernán Darío Ramírez Calderón	Técnico Administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	4	5	5	4	5	Varios conceptos útiles para el desarrollo de la evaluación de desempeño laboral
43501421	Nancy Mora Zapata	Auxiliar administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	4	5	4	5	4	Son varios factores los que se tienen en cuenta al momento de realizar una calificación.
1152447734	María Angélica Mercado Castrillón	Auxiliar administrativa	Evaluación de desempeño laboral EDL	4	4	5	4	5	4	Demasiado útil para trabajar de manera colaborativa en la concertación de compromisos. Muchas gracias.
15511005	Oscar Williams Herrera Herrera	Auxiliar administrativo	Evaluación de desempeño laboral EDL	5	5	5	5	5	5	Conocer el paso a paso para concertar mis compromisos laborales
1020395994	Yakelin Vanegas Morales	Tecnólogo de apoyo gestión administrativa y Financiera	Transferencias primarias	5	5	5	5	5	5	Tener conocimiento en aplicar las TRD para las Transferencias documentales.
98709870	camilo usuga	tesorero	Transferencias primarias	5	5	5	5	5	5	excelente
1216720273	Leydi Johana Jaramillo Gonzalez	Apoyo presupuesto	Transferencias primarias	5	5	5	5	5	5	N/A
22117571	DIANA LUCIA QUINONES BEDOYA	CONTRATISTA APOYO CONTABILIDAD	Transferencias primarias	5	5	5	5	5	5	CONOCI EL PROCESO DE GESTION DOCUMENTAL
65784425	Luz Carime Claros Rodriguez	Presupuesto	Transferencias primarias	4	4	4	4	4	4	Varios conceptos útiles para el desarrollo de la evaluación de desempeño laboral
1017163990	Carlos Andres Blandon Castaño	Auxiliar administrativo	Transferencias primarias	4	3	4	3	4	3	la codificación
43620916	Alexandra Parra Zapata	Subdirectora Administrativa y Financiera	Transferencias primarias	5	5	5	5	5	5	Muy clara la información y disposición del expositor en caso de que en la práctica del ejercicio se presenten alguna inquietud.
1098717073	Julián Jerez Aguilar	Contratista profesional SST	Transferencias primarias	5	5	5	5	5	5	Comprendi la información de la gestión documental
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional Especializado de GH	Transferencias primarias	5	5	5	5	5	5	realización de transferencias documentales de acuerdo a las políticas de tablas de retención documental
1036667492	Katerinne Olaya Delgado	Contratista Apoyo Gestión Humana	Transferencias primarias	5	5	5	5	5	5	Muy productiva y eficiente para el proceso de mi gestión
1152454779	Juirley López Zambrano	Contratista Apoyo Gestión Humana	Transferencias primarias	5	5	5	5	5	5	Se resolvieron muchas dudas respecto a la transferencia de los Documentos hacia gestión documental
43158131	Claudia Patricia Ortiz Peña	Profesional universitaria contabilidad	Transferencias primarias	5	5	4	4	4	4	Conceptos básicos importantes
71744089	Gabriel Jaime Vanegas Montoya	Auxiliar Administrativo	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	4	4	4	4	4	4	Los procedimientos y criterios para abordar los accidentes en el trabajo.
15514917	Hernán Darío Ramírez Calderón	Técnico Administrativo	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	5	5	5	5	5	5	Como miembro de la brigada de emergencia esta información es muy útil en caso de presentarse un accidente de trabajo
1098717073	JULIAN OSWALDO JEREZ AGUILAR	PROFESIONAL CONTRATISTA SST	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	5	5	5	5	5	5	ASPECTOS BASICOS SOBRE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO
43808781	Esnelida Perez Mejia	Auxiliar Administrativo	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	4	4	4	4	4	4	.
71667712	juan carlos sanchez restrepo	comunicaciones internas	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	4	3	4	4	4	4	la diferencia entre accidente e incidente
1152693334	Leidy Johana Ruiz Jiménez	Auxiliar Administrativo	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	4	4	4	4	4	4	.
43834728	Luz Jenny Giraldo Arredondo	Técnico administrativo	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	4	4	5	4	4	4	Es importante tener un conocimiento sobre estas situaciones para ser aplicadas en nuestro diario vivir
98631270	Jhon Zapata	Técnico administrativo	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	5	5	5	5	5	5	todos los aspectos a investigar
43799286	Jackeline Garcia Chaverra	Auxiliar Administrativo	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	5	5	4	4	4	4	- Importancia de los tiempos de radicación de los accidentes de trabajo para evitar sanciones a la institución. - Proteger y tener organizada la documentación (expediente del accidente) - Se recomienda que la documentación sea guardada por 20 años
1152447734	María Angélica Mercado Castrillón	Auxiliar administrativa	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	4	4	5	4	4	4	Muy formativa, resolvió muchas dudas en cuanto a qué pasos seguir para informar e investigar sobre un incidente o accidente, muchas gracias.
43158131	Claudia Patricia Ortiz Peña	Profesional universitaria contabilidad	Transferencias primarias	5	5	4	4	4	4	Conceptos básicos importantes
43253681	DORA INÉS MARULANDA BLANDÓN	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	5	5	5	5	5	5	Conocimiento sobre la normatividad, distención, cubrimientos de accidente e incidentes y procedibilidad.
42789767	CAROLINA CECILIA HOYOS ORTIZ	TECNICO ADMINISTRATIVO NOMINA	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	4	4	4	4	4	4	Informacion importante
43799286	Jackeline Garcia Chaverra	Auxiliar Administrativo	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	5	5	4	4	4	4	- Importancia de los tiempos de radicación de los accidentes de trabajo para evitar sanciones a la institución. - Proteger y tener organizada la documentación (expediente del accidente) - Se recomienda que la documentación sea guardada por 20 años
1152447734	María Angélica Mercado Castrillón	Auxiliar administrativa	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	4	4	5	4	4	4	Muy formativa, resolvió muchas dudas en cuanto a qué pasos seguir para informar e investigar sobre un incidente o accidente, muchas gracias.
43253681	DORA INÉS MARULANDA BLANDÓN	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	5	5	5	5	5	5	Conocimiento sobre la normatividad, distención, cubrimientos de accidente e incidentes y procedibilidad.
42789767	CAROLINA CECILIA HOYOS ORTIZ	TECNICO ADMINISTRATIVO NOMINA	ASPECTOS BÁSICOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	4	4	4	4	4	4	Informacion importante

IDENTIFICACIÓN PERSONAL DEL ASISTENTE			IDENTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN						EFICACIA O IMPACTO
Número de cédula	Nombre completo del participante	Cargo	Nombre del programa de formación	La información proporcionada fue clara y completa	Cumplió con las expectativas que tenía	Me es útil en mi vida cotidiana (Profesional o personal)	Se cumplió con el objetivo del evento de formación	Se dio respuesta a las inquietudes que surgieron	En general califico este evento de formación como:	EFICACIA O APRENDIZAJE PRINCIPAL
43253681	Dora Inés Marulanda Blandón	Técnico Administrativo	Primer respondiente: Brigada de emergencia	5	5	5	5	5	5	Aprendizaje, ampliar conocimientos
1036617302	Juan Santiago Herrera Villa	Diseñador gráfico editorial	Inducción SST	5	5	5	5	5	5	Aprendí la diferencia entre accidente e incidente
1152459724	Sara González Villegas	Diseñador gráfico/ilustradora	Inducción SST	5	5	5	5	5	5	Aprendí la diferencia entre accidente e incidente
1022035232	Jeferson Esmiid González Vargas	Webmaster	Inducción SST	4	4	4	5	5	5	El proceso y trámites para el reporte de incidentes y accidentes laborales
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar administrativo	Inducción SST	5	4	5	5	4	5	Normativa del sistema de gestión y seguridad en el trabajo
43808781	Esnelida Pérez Mejía	Auxiliar administrativo	Inducción SST	5	5	5	5	5	5	Fortalecer mi conocimiento, cómo brigadista
1152454779	Juirley Lopez Zambrano	Contratista Apoyo Gestión Humana	Inducción SST	5	5	5	5	5	5	Es bueno conocer cual es el proceso a seguir en caso de incidentes o accidentes
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar administrativo	Inducción Nómina	5	5	5	5	5	5	Los tiempos y procesos para la nómina, permisos y trámites de administrativos
43808781	Esnelida Pérez Mejía	Auxiliar administrativo	Inducción Nómina	5	5	5	5	5	5	Adquirir un nuevo conocimiento sobre la importancia, que tiene nómina
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar de administrativo	Inducción Calidad	5	5	5	5	5	5	Modelos de gestión de calidad, procesos misionales
43808781	Esnelida Pérez Mejía	Auxiliar administrativo	Inducción Calidad	5	5	5	5	5	5	Retro alimentar la información brindada por la instructora, Claudia Duque
1152698491	María Camila Jaramillo	Contratista	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Muy buena información
15514917	Hernán Darío Ramírez Calderón	Técnico Administrativo	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Propongo realizar estas actividades con mayor frecuencia
1128278284	Yohan Daniel Ramírez Mejía	Gestor de Contenidos	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Gracias
43512524	Alba María Pérez Giraldo	Profesional Filiales Bpp	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Concientizarme sobre la importancia de las pausas activas en el trabajo y del ejercicio físico periódico.
15514917	Hernán Darío Ramírez	Técnico administrativo	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Estos temas son de gran importancia para la sensibilización de la importancia de la salud mental
43501421	Nancy Mora Zapata	Auxiliar administrativo	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Estos pequeños espacios nos permiten un mejor desempeño laboral
32354078	Leidy velez santa	Auxiliar administrativa	Higiene Postural	4	4	5	4	5	4	Recordarme que debo cambiar mis posturas para mejorar mi salud física
43872512	Ruby Berrii	Técnico Administrativo	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Compartir un rato agradable con los compañeros
1128394239	Catherine Hernandez	Apoyo a tesorería	Higiene Postural	4	4	4	4	4	4	Me gusto mucho
1152689322	Eliana Marcela Gutiérrez Márquez	Apoyo Eventos del libro	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Los diferentes aportes de los compañeros sobre la higiene postural, salud, pausas activas, salud mental..
1020395994	YAKELIN VANEGAS M	Contratista área Financiera	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Aprender la importancia de la pausa activa con este tipo de actividad.
71675207	Sigifredo Vasco Montoya	Técnico Administrativo	Higiene Postural	5	4	5	5	5	4	Rompe con lo cotidiano para relajar y descansar. Muchas gracias.
1152454779	Juirley Lopez Zambrano	Contratista Apoyo Gestión Humana	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	Es bueno conocer la importancia de realizar pausas activas
15511005	Oscar Williams Herrera Herrera	Auxiliar administrativo	Higiene Postural	5	5	5	5	5	5	La importancia de realizar pausas activas
43808781	Esnelida Pérez mejía	Auxiliar administrativo	Inducción Circulación y Préstamo	5	5	5	5	5	5	Retro alimentar conocimientos Sobre circulación y prestamo Que son importantes, para dar un buen servicio al usuario.
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar administrativo	Inducción Circulación y Préstamo	5	5	5	5	5	5	Reglamento circulación y prestamo, formatos (préstamo interbibliotecario, paz y Salvo, acta de compromiso, otros)
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar administrativo	Inducción Planeación Estratégica	5	5	5	5	5	5	Los niveles de planeación, niveles de planeación
43808781	Esnelida Pérez Mejía	Auxiliar administrativo	Inducción Planeación Estratégica	5	5	5	5	5	5	Fortalecer conocimientos y a catar con responsabilidad. Las sugerencias hechas por la jefe alba Pérez.
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar administrativo	Inducción Hemeroteca	5	5	5	5	5	5	Historia de la hemeroteca, donde está ubicada, algunos criterios de selección de los artículos de periódico, suscripción a revistas
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar administrativo	Inducción Filiales	5	5	5	5	5	5	Historia, ubicación, cantidad programa de las filiales
43808781	Esnelida Pérez Mejía	auxiliar administrativo	Inducción Filiales	5	5	5	5	5	5	Ninguna
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar administrativo	Inducción Bases de Datos	5	5	5	5	5	5	La información que se encuentra almacenada electrónicamente en el catálogo y el repositorio institucional
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar administrativo	Inducción Sala Antioquia	5	5	5	5	5	5	Las colecciones y fondos que se conservan allí, publicaciones periódicas, archivo vertical, colección general, bibliotecas personales
43255661	Cecilia Rueda Valdés	Auxiliar administrativo	Inducción Audiovisuales - Literatura	5	5	5	5	5	5	La programación, exhibiciones y proyectos que tiene la sala audiovisual, los diferentes formatos en los que se encuentra la colección, como y donde está organizada el área de literatura
32354078	Leidy Yohana Velez Santa	Auxiliar Administrativa	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	5	4	5	5	4	5	Debo cuidar mi salud para que no empeore en el futuro
42789767	CAROLINA CECILIA HOYOS ORTIZ	TECNICO ADMINISTRATIVO NOMINA	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	4	4	4	4	4	4	TIPS Para manejar diversas situaciones que pueden hacer que se pierda el control emocional
94505073	ADRIAN FERNANDO PRADO PEREAÑEZ	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	5	5	5	5	5	5	TIPS Para manejar diversas situaciones que pueden hacer que se pierda el control emocional
43620916	Alexandra Parra Zapata	Subdirectora Administrativa Y Financiera	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	5	5	5	5	5	5	Muy buena intervención, el psicólogo es excelente, muchos aprendizajes para la vida y nuestra salud mental.
98520619	Javier Guillermo Murillo Jaramillo	Instructor de artes	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	5	5	5	5	5	5	Logre identificar las alertas que dejo prendidas si darles atención.
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional especializado de gh	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	5	5	5	5	5	5	Somatización de las emociones en el cuerpo

IDENTIFICACIÓN PERSONAL DEL ASISTENTE			IDENTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN						EFICACIA O IMPACTO
Número de cédula	Nombre completo del participante	Cargo	Nombre del programa de formación	La información proporcionada fue clara y completa	Cumplió con las expectativas que tenía	Me es útil en mi vida cotidiana (Profesional o personal)	Se cumplió con el objetivo del evento de formación	Se dio respuesta a las inquietudes que surgieron	En general califico este evento de formación como:	EFICACIA O APRENDIZAJE PRINCIPAL
1128394239	Catherine Hernandez Hurtado	apoyo a tesorería	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	5	5	5	5	5	5	muy interesante el tema para aplicarlo a nuestro diario vivir
1152698491	MARIA CAMILA JARAMILLO MIRA	CONTRATISTA	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	5	5	5	5	5	5	Muy buena información
39267535	Betty Rosario Vergara Torregrosa	Auxiliar administrativo	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	5	5	5	5	5	5	Cuidar nuestra vida por medio de las emociones placenteras
1036667492	KATERINNE OLAYA	CONTRATISTA	Escuela de salud mental: Primera sesión ¿Cómo saber si las emociones me están restando salud?	5	5	5	5	5	5	IMPORTANTE DE FORMA PERSONAL Y LABORAL
98709870	Camilo usuga	Tesorero	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Ruta para la supervisión de contratos
43620916	Alexandra Parra Zapata	Subdirectora administrativa y financiera	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Muy clara y completa la información suministrada.
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional especializado de gh	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Ruta para la supervisión de contratos
98651370	Luis Guillermo Villarreal	Coordinador Proyectos Archivísticos	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	La ruta como se realiza la terminación anticipado
70325121	Gustavo de Jesús Castaño Castañeda	Coordinador contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Nos queda clara, la información y orientaciones, frente a las diferentes situaciones que se nos presentan y procedimientos que se deben realizar
71215595	Juan Diego Arce Gutiérrez	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	4	5	5	5	5	5	Calidad
94417932	Luis Daniel Chate Ramirez	Técnico de archivo	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Se tiene conocimiento y responsabilidad para realizar las actividades de informes correctamente
1152704874	Mateo	Auxiliar	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Al conocimiento de los diferentes paso a paso a la hora de realizar solicitudes
1214731516	Marlin yojana Valencia Lopez	Auxiliar de archivo	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Obtuve mejor conocimiento sobre las rutas a la cuales podemos recurrir para obtener algún apoyo en información sobre algún caso específico
1128407195	Karla Yarledi Cartagena Muñoz	Auxiliar de archivo	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	4	4	4	4	4	4	Sin observaciones
22117571	Diana Lucía Quiñones Bedoya	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Se complementó conocimientos
43902043	Lida Mónica Tobón Ocampo	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Todo excelente
1152203632	Daniel Alexander Montoya gomez	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	4	4	4	4	4	4	Bien
32103150	Ligia María cossio	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Muchas gracias todo muy bien
1035861473	Laura Cadavid Bustamante	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	4	5	5	5	5	Información clara y precisa sobre las rutas de terminación y suspensión del contrato
1036617302	Juan Santiago Herrera Villa	Diseñador gráfico editorial	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Cómo llenar el formato de terminación anticipada y de suspensión del contrato

IDENTIFICACIÓN PERSONAL DEL ASISTENTE			IDENTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN						EFICACIA O IMPACTO
Número de cédula	Nombre completo del participante	Cargo	Nombre del programa de formación	La información proporcionada fue clara y completa	Cumplió con las expectativas que tenía	Me es útil en mi vida cotidiana (Profesión o personal)	Se cumplió con el objetivo del evento de formación	Se dio respuesta a las inquietudes que surgieron	En general califico este evento de formación como:	EFICACIA O APRENDIZAJE PRINCIPAL
43992820	Bibiana Velez Agudelo	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Cómo llenar el formato de terminación anticipada y de suspensión del contrato
1000088375	Estefania Rojas Guisao	Auxiliar de archivo	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	La Rutas adecuadas para la suspensión y la terminación anticipadas de los contratos
1216713648	Valeria Bustamante Gracias	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Muy bien
1152459724	Sara González Villegas	Diseñadora/ilustradora	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Protección a la maternidad, terminación de contratos, suspensión
1128475550	Deneiber Sady Mesa Paniagua	Mediador Museo	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Citar constantemente para este tipo de capacitaciones es muy importante para agilizar los procesos administrativos.
1036670088	Santiago González Londoño	Estratega digital	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Mayor claridad en las rutas para terminación y suspensión de contratos.
1000556765	Ana Isabel Estrada Castro	Apoyo a contenidos	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	4	4	4	5	5	4	Procedimientos a seguir en caso de suspensión o terminación anticipada, aclaración sobre el diligenciamiento de enlace para la creación del documento soporte.
1039692806	Geidí Carolina Romero Monsalve	Auxiliar documental	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	4	4	4	4	4	4	Sobre el derecho a la maternidad
1216720273	Leydi Johana Jaramillo González	Apoyo presupuesto	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Buena
15514917	Hernán Darío Ramírez Calderón	Técnico administrativo	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	La correcta gestión de las terminaciones anticipadas y suspensiones
71705633	Vicente sepulveda	Instructor	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Tener presente la información que nos dieron
43527926	Carmen lucelly zuluaga ceballos	Auxiliar	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Si aprender hacer correctamente el envío de la documentación
43253681	DORA INÉS MARULANDA BLANDÓN	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	4	Claridad en la trazabilidad del proceso
43540173	Claudia Elena Duque Moreno	Contratista SIG	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Aclarar inquietudes en el manejo del Documento Soporte y entrega de la información.
3002229203	Javier Guillermo Murillo Jaramillo	Instructor	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	4	4	4	4	4	4	Identificar las rutas establecidas para terminación, suspensión.
1036667492	Katerinne Olaya Delgado	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	3	2	2	3	3	3	No aplica
43201432	Nora Elena Vasquez Valencia	Profesional universitario planeación	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Facilita agilizar los trámites para el reporte de novedades en los informes de supervisión
43597674	Marybel Hurtado García	Contratista	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	3	3	2	3	2	3	Bien
1036667915	Julieth Andrea Castañeda castaño	Tecnologa	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	La manera de como presentar informes, que formatos se deben usar para la cancelación, suspensión de contratos
43826930	Mónica María Ocampo Restrepo	Secretaria General	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	El conocimiento del trámite para las suspensiones y terminaciones anticipadas en los ctos de prestación de servicios

IDENTIFICACIÓN PERSONAL DEL ASISTENTE			IDENTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN						EFICACIA O IMPACTO
Número de cédula	Nombre completo del participante	Cargo	Nombre del programa de formación	La información proporcionada fue clara y completa	Cumplió con las expectativas que tenía	Me es útil en mi vida cotidiana (Profesión o personal)	Se cumplió con el objetivo del evento de formación	Se dio respuesta a las inquietudes que surgieron	En general califico este evento de formación como:	EFICACIA O APRENDIZAJE PRINCIPAL
1152454779	Juirley López Zambrano	Contratista Apoyo Gestion Humana	Ruta de terminaciones anticipadas, suspensiones e informes de supervisión.	5	5	5	5	5	5	Información que es importante saber
1036667492	Katerinne Olaya Delgado	Contratista	Circulación y Préstamo: La Casa de Todos	4	4	4	4	4	4	Importante para el conocimiento de la Bpp
1152454779	Juirley López Zambrano	Contratista Apoyo Gestion Humana	Circulación y Préstamo: La Casa de Todos	5	5	5	5	5	5	Es demasiado interesante conocer todo lo que se hace en la Biblioteca porque aun trabajando en ella no nos percatamos de los tesoros que se esconden en cada uno de los estantes.
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional especializado de GH	Circulación y Préstamo: La Casa de Todos	5	5	5	5	5	5	Clasificación de material bibliografico, servicios de la BPP
42789767	Carolina Cecilia Hoyos Ortiz	Técnico Administrativo Nomina	Circulación y Préstamo: La Casa de Todos	4	4	4	4	4	4	Clasificación de material bibliografico, servicios de la BPP
1098717073	JULIAN OSWALDO JEREZ AGUILAR	PROFESIONAL CONTRATISTA SST	Circulación y Préstamo: La Casa de Todos	5	5	5	5	5	5	Clasificación de material bibliografico, servicios de la BPP
1017163990	Carlos Andres Blandon Castaño	Auxiliar administrativo	Circulación y Préstamo: La Casa de Todos	4	4	5	4	5	4	La historia puede salir de cualquier lado pero no cualquiera sabe darle su significado... el directorio telefónico
22117571	DIANA LUCIA QUIÑONES BEDOYA	CONTRATISTA	Circulación y Préstamo: La Casa de Todos	5	5	5	5	5	5	EXCELENTE TOURS POR LA BPP, LUGARES E HISTORIAS QUE NO CONOCIAMOS
42789767	Carolina Cecilia Hoyos Ortiz	Técnico Administrativo Nomina	Escuela de salud mental: Segunda sesión "Mis pensamientos, mi peor enemigo"	4	4	4	4	4	4	La importancia de estos temas frente a la salud mental
32355078	Leidy velez santa	Auxiliar administrativa	Escuela de salud mental: Segunda sesión "Mis pensamientos, mi peor enemigo"	5	5	5	5	5	5	A ser prudente con mis emociones
15514917	Hernán Darío Ramírez Calderón	Técnico Administrativo	Escuela de salud mental: Segunda sesión "Mis pensamientos, mi peor enemigo"	5	5	5	5	5	5	La importancia de estos temas frente a la salud mental
1128481644	katherin Osorio Bustamante	Profesional especializada de GH	Escuela de salud mental: Segunda sesión "Mis pensamientos, mi peor enemigo"	5	5	5	5	5	5	Ideas irracionales
1128394239	Catherine Hernandez	Apoyo a tesoreria	Escuela de salud mental: Segunda sesión "Mis pensamientos, mi peor enemigo"	5	5	5	5	5	5	Muy interesante
71719939	Didier Antonio Gomez Velez	Auxiliar Administrativo - Recursos fisicos	Escuela de salud mental: Segunda sesión "Mis pensamientos, mi peor enemigo"	5	5	5	5	4	5	Debemos ser realistas y concientizar los episodios negativos para que se hagan mas llevaderos y no afecten las etapas de la vida como ser humano, familia y sociedad.
1036667492	KATERINNE OLAYA DELGADO	CONTRATISTA	Escuela de salud mental: Segunda sesión "Mis pensamientos, mi peor enemigo"	5	5	5	5	5	5	Bueno para la salud mental
71398954	Cenedith Herrera Atehortúa	Profesional Universitario Patrimonio	Escuela de salud mental: Segunda sesión "Mis pensamientos, mi peor enemigo"	4	4	4	4	4	4	Excelente que se hable sobre estos temas
1152698491	maria camila jaramillo	contratista	Escuela de salud mental: Segunda sesión "Mis pensamientos, mi peor enemigo"	3	3	3	3	3	3	Es buena la informacion
1152698491	María Camila Jaramillo Mira	Contratista	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	4	4	4	4	4	4	La unión hace la fuerza
1216720273	Leydi Johana Jaramillo González	Apoyo presupuesto	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	N/A
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional especializada de GH	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	la unión es la clave para un trabajo exitoso y grupos de alto desempeño
1128394239	Catherine Hernandez Hurtado	apoyo a tesoreria	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Muy buena la charla y nos deja un gran aprendizaje del trabajo en equipo
98651370	Luis Guillermo Villarreal Turizo	Coordinador Proyectos Archivísticos	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Refuerza el trabajo en equipo y se hace necesario estos espacios de compartir con el equipo de trabajo
43664937	Ana María Grisales Montoya	Auxiliar administrativo	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Es el deber como persona y como servidor dar siempre lo mejor de uno mismo
1036667492	KATERINNE OLAYA DELGADO	CONTRATISTA	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Un evento que fortalece lazos entre los equipos y da herramientas muy valiosas para la vida
15514917	Hernán Darío Ramírez Calderón	Técnico administrativo	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Estos encuentros son de gran importancia para favorecer el ambiente laboral
1038626872	Mónica Elena Buriticá Cardona	Contratista	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Ser agradecido y trabajar siempre con la mejor disposición

IDENTIFICACIÓN PERSONAL DEL ASISTENTE			IDENTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN						EFICACIA O IMPACTO
Número de cédula	Nombre completo del participante	Cargo	Nombre del programa de formación	La información proporcionada fue clara y completa	Cumplió con las expectativas que tenía	Me es útil en mi vida cotidiana (Profesión o personal)	Se cumplió con el objetivo del evento de formación	Se dio respuesta a las inquietudes que surgieron	En general califico este evento de formación como:	EFICACIA O APRENDIZAJE PRINCIPAL
71719939	Didier Antonio Gómez Vélez	Auxiliar administrativo recursos físicos	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Agradecer el equipo de trabajo que el destino nos ha asignado.
43586832	Diana María Orozco Aguinaga	Auxiliar administrativo	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	4	4	4	4	4	4	Me pareció muy interesante lo importante no es predicar si no llevarlo a practica con ellos que se demuestre que todos necesitamos de todos
22117571	Diana Lucía Quiñones Bedoya	Contratista	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Muy importante el tema para una entidad donde el equipo laboral es amplio. Donde hay diferentes personalidades y debe haber mucha empatía y unión.
1039467257	Mauro Alonso Aguilar Ortiz	Auxiliar documental	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	4	4	3	3	3	4	La comunicación y nuestro esfuerzo por saber qué asuntos deben comunicarse y cómo deben comunicarse, son esenciales para la sinergia del equipo
71702730	Édgar Pavas	Auxiliar Administrativo	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	El sabernos escuchar a pesar de las diferencias que podemos tener, todo fluirá en favor del grupo de trabajo.
65784425	Luz carime claros rodríguez	Presupuesto	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	4	4	4	4	4	4	Comunicación asertiva
1152454779	Juirley López Zambrano	Contratista Apoyo Gestión Humana	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Es chévere conocernos y reconocernos, no solo centrarnos en un ámbito laboral, sino también en uno personal
43620916	Alexandra Parra Zapata	Subdirectora administrativa y financiera	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Muy buena la actividad!
98631270	Jhon Harol Zapata	Técnico administrativo	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	Excelente
1098717073	JULIAN OSWALDO JEREZ AGUILAR	PROFESIONAL SST	Grupo primario SAF: La unión es el tesoro.	5	5	5	5	5	5	EL TRABAJO EN EQUIPO HACE LA FUERZA Y ES DEBER DE TODOS APLICARLO
1128394239	Catherine Hernandez	apoyo a tesorería	Escuela de Salud mentar: Tercer encuentro ¿Cómo aumentar las hormonas de bienestar?,	5	5	5	5	5	5	Todo muy interesante
15514917	Hernán Darío Ramírez Calderón	Técnico Administrativo	Escuela de Salud mentar: Tercer encuentro ¿Cómo aumentar las hormonas de bienestar?,	4	4	4	5	5	5	muy importantes las pautas brindadas frente al bienestar emocional
42789767	CAROLINA CECILIA HOYOS ORTIZ	TECNICO ADMINISTRATIVO NOMINA	Escuela de Salud mentar: Tercer encuentro ¿Cómo aumentar las hormonas de bienestar?,	4	4	4	4	4	4	GRACIAS
43834728	Luz Jenny Giraldo Arredondo	Técnico Administrativo	Escuela de Salud mentar: Tercer encuentro ¿Cómo aumentar las hormonas de bienestar?,	4	4	5	4	4	4	.
1036667492	KATERINNE OLAYA DELGADO	CONTRATISTA	Escuela de Salud mentar: Tercer encuentro ¿Cómo aumentar las hormonas de bienestar?,	5	5	5	5	5	5	MUY BUENA CHARLA
1128481644	Katherin Osorio Bustamante	Profesional especializada de GH	Escuela de Salud mentar: Tercer encuentro ¿Cómo aumentar las hormonas de bienestar?,	5	5	5	5	5	5	Habilitos y estilos de vida saludable
98631270	Jhon Harol Zapata Soto	Técnico Administrativo	Escuela de Salud mentar: Tercer encuentro ¿Cómo aumentar las hormonas de bienestar?,	5	5	5	5	5	5	Excelente
71719939	Didier Antonio Gomez Velez	Auxiliar Administrativo Recursos Fisicos	Escuela de Salud mentar: Tercer encuentro ¿Cómo aumentar las hormonas de bienestar?,	5	5	5	5	5	5	Que el cambio y el autocuidado, si es posible ... solo es conciencia, para alcamzar un mejor bienestar.
1039597662	Ana María Ciro Montoya	Auxiliar administrativo	Escuela de Salud mentar: Tercer encuentro ¿Cómo aumentar las hormonas de bienestar?,	5	5	4	4	4	5	Me ayuda sobre mi crecimiento personal y emocional



Escanéame para registrar tu asistencia y satisfacción con el presente evento de formación.

Subdirección de Planeación

De: Subdirección de Contenidos y Patrimonio
Enviado el: lunes, 20 de mayo de 2024 7:54 p. m.
Para: Gestión Humana BPP; Dirección General; Subdirección de Planeación; Líder Comunicaciones; Secretaria General; Alexandra Parra Zapata
CC: Yaneth Cadena Ospina
Asunto: RE: Comité virtual: Gestión y Desempeño

Cordial saludo y los mejores deseos de bienestar

Muchas gracias por el acta de la reunión, la cual encuentro coherente con lo propuesto y los documentos de revisión los encuentro con el alcance a las necesidades y requerimientos de la entidad y en particular de lo considerado para el equipo misional.

Se ha realizado firma de acta.

Atentamente,



Si usted no es el destinatario de este mensaje, le solicitamos abstenerse de divulgarlo en cualquier forma. Informamos del mismo y eliminario en forma inmediata. El correo institucional de la biblioteca Pública Piloto contiene datos de carácter confidencial de propiedad de la institución, cualquier uso de su contenido, sin la aprobación expresa, constituye una violación de la propiedad intelectual protegida y sancionada por la ley. Hemos verificado de acuerdo con nuestros sistemas que este mensaje no contenga virus ni otros defectos, pero recomendamos que el destinatario también realice las revisiones de seguridad respectiva.

De: Gestión Humana BPP <gestionhumana@bpp.gov.co>
Enviado el: miércoles, 15 de mayo de 2024 11:34 a. m.
Para: Dirección General <direccion@bpp.gov.co>; Subdirección de Planeación <subdir.planeacion@bpp.gov.co>; Subdirección de Contenidos y Patrimonio <subdir.contenidos@bpp.gov.co>; Líder Comunicaciones <lider.comunicaciones@bpp.gov.co>; Secretaria General <secretariageneral@bpp.gov.co>; Alexandra Parra Zapata <financiera@bpp.gov.co>
CC: Yaneth Cadena Ospina <apoyo.direccion@bpp.gov.co>
Asunto: Comité virtual: Gestión y Desempeño

Buenos días para todos, cordial saludo.

De acuerdo con el compromiso, remito a continuación el **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024** y el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2024**, para su revisión, aprobación y remisión de observaciones, las cuales deberán ser remitidas por este medio a más tardar **el 22 de mayo** del año en curso, así mismo, remito acta del presente comité virtual para su revisión y listado de asistencia virtual para su firma.

[Programa de bienestar 2024](#)

[Plan Institucional de Capacitación PIC 2024](#)

[ACTA COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO VIRTUAL 15 DE MAYO 2024.doc](#)

Listado de asistencia - Comité de gestión y Desempeño.xlsx

Nota: de no tener observaciones específicas frente a los programas en la fecha señalada, se entenderá por aprobado.

Quedo atenta a sus observaciones,
Saludos.

KATHERIN JULIETH OSORIO BUSTAMANTE
Bibliotecaria Pública Piloto

Gestión Humana | gestionhumana@bpp.gov.co
(604) 4600590 ext: 117 | www.bibliotecapiloto.gov.co

Cero Papel | Política de Cero Papel: Una administración pública eficiente y organizada con el medio ambiente.
bpp BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO
Alcaldía de Medellín | Cultura, Tecnología e Innovación

Si usted no es el destinatario de este mensaje, le solicitamos abstenerse de divulgarlo en cualquier forma. Informamos del mismo y eliminarlo en forma inmediata. El correo Institucional de la Biblioteca Pública Piloto contiene datos de carácter confidencial de propiedad de la institución, cualquier uso de su contenido, sin la aprobación expresa, constituye una violación de la propiedad intelectual protegida y sancionada por la ley. Hemos verificado de acuerdo con nuestros sistemas que este mensaje no contenga virus ni otros defectos, pero recomendamos que el destinatario también realice las revisiones de seguridad respectiva.

Subdirección de Planeación

De: Subdirección de Planeación
Enviado el: jueves, 23 de mayo de 2024 4:52 p. m.
Para: Gestión Humana BPP; Dirección General; Subdirección de Contenidos y Patrimonio; Líder Comunicaciones; Secretaria General; Alexandra Parra Zapata
CC: Yaneth Cadena Ospina
Asunto: RE: Comité virtual: Gestión y Desempeño

¡¡Muy buenas tardes!!

De igual manera, gracias Kathe por la proyección del acta, realicé sólo unos ajustes de forma y quedó firmada de una vez. Espero hasta mañana para que todos terminen de revisar y firmar el registro de asistencia, consolidar y enviar a la Dirección para la firma y que nos quede lista para publicar en el SIG.

Feliz tarde,



Si usted no es el destinatario de este mensaje, le solicitamos abstenerse de divulgarlo en cualquier forma y eliminarlo en forma inmediata. El correo institucional de la Biblioteca Pública Piloto contiene datos de propiedad de la Institución, cualquier uso de su contenido, sin la aprobación expresa, constituye un delito de violación de la propiedad intelectual protegida y sancionada por la ley. Hemos verificado de acuerdo con nuestros sistemas de seguridad que no contiene virus ni otros defectos, pero recomendamos que el destinatario también realice las revisiones de seguridad.

De: Subdirección de Planeación <subdir.planeacion@bpp.gov.co>
Enviado el: miércoles, 22 de mayo de 2024 2:39 p. m.
Para: Gestión Humana BPP <gestionhumana@bpp.gov.co>; Dirección General <direccion@bpp.gov.co>; Subdirección de Contenidos y Patrimonio <subdir.contenidos@bpp.gov.co>; Líder Comunicaciones <lider.comunicaciones@bpp.gov.co>; Secretaria General <secretariageneral@bpp.gov.co>; Alexandra Parra Zapata <financiera@bpp.gov.co>
CC: Yaneth Cadena Ospina <apoyo.direccion@bpp.gov.co>
Asunto: RE: Comité virtual: Gestión y Desempeño

Cordial saludo Katherine, un amoroso saludo.

Agradezco la gestión frente a este compromiso institucional, resaltando que a ti y tu equipo de trabajo un ejercicio juicioso en su estructuración y propuestas para el seguimiento y evaluación que

permitirán fortalecer las estrategias institucionales desde el centro, que es nuestro equipo de colaboradores.

Realizando la revisión de los documentos tengo las siguientes apreciaciones:

1. En el acta del Comité en el numeral 2, se denomina "Programa de Bienestar social e incentivos 2024", sin embargo, al revisar el documento este se denomina *PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS "CRE-SER"*, homogenizar estas denominaciones. De igual manera, en varios apartados del documento base, se mezclan ambos términos por ejemplo, en la introducción se hace mención como plan, y en el alcance se menciona programa. Tener en consideración
2. En el cuadro de "Vigencias para el acceso a los beneficios e incentivos contemplados en el Plan de Bienestar" complementar el año 2024, dado que está incompleto.
3. En el Plan de Bienestar revisar dado que se usa indistintamente los términos, "Entidad", "Institución", "Organización", tratar de homogenizarlos.
4. En el Plan de Bienestar, revisar en el apartado de Mejoramiento continuo, si realmente aplica el "Control de salidas o servicios no conformes establecido en el Manual del SIG", dado que estos dan respuesta es a los elementos de la prestación del servicio misional.
5. En el numeral 3, sobre la aprobación del PIC, revisar la vigencia de la "Política del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos 2017", dado que ya se cuenta con una actualización 2020-2030
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239
6. En el PIC se relaciona en el apartado Plan Nacional de Formación y Capacitación unos ejes temáticos que no coinciden con la actualización de dicho plan, revisar el documento si en otros apartados también se está referenciando:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: Fecha:
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	-----------------

Plan Nacional de Formación y Capacitación

La BPP se articula al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 en su apuesta estratégica, en sus ejes temáticos y en sus estrategias de implementación, seguimiento y evaluación.

Ejes temático priorizados para el Gobierno Abierto:

- Gobernanza para la Paz
- Creación de valor Público
- Gestión del conocimiento

7.

La priorización de las temáticas, estructuras y propósitos allí definidos, son las siguientes, las cuales si se logran evidenciar en el apartado "Ejes de formación del PIC" del documento de la BPP, por tanto debemos asegurar que el documento esté homogéneo con este tema.

6. Priorización temática, estructura y propósito	39
6.1. Eje 1: gestión del conocimiento y la innovación	42
6.2 Eje 2: Creación de valor público	50
6.3 Eje 3: Transformación digital.....	54
6.4 Eje 4: Probidad y ética de lo público	60

8. En el PIC, revisar en el apartado de Mejoramiento continuo, si realmente aplica el "Control de salidas o servicios no conformes establecido en el Manual del SIG", dado que estos dan respuesta es a los elementos de la prestación del servicio misional.
9. En la matriz de ejecución del PIC en lo relacionado al ciclo del plan de formación, las actividades a desarrollar durante la vigencia 2024, solo están relacionadas a los Ejes 1. Gestión del conocimiento y de la innovación y Eje 2: Creación del valor público, es pertinente que revisemos e incorporemos capacitaciones para el Eje 3 y Eje 4, fundamentales en este momento para la nueva dinámica de la BPP, incluso, algunas áreas ya vienen adelantando actividades entorno a ello.

Feliz tarde,



ANA MARÍA HERNÁNDEZ
Biblioteca Pública Piloto

Subdirección de Planeación | subdir
(604) 4600590 ext: 413 | www.bibli

Cero Papel

Política de Cero Papel.
Una administración Pública
eficiente y amigable con
el medio ambiente






bpp BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

Si usted no es el destinatario de este mensaje, le solicitamos abstenerse de divulgarlo en su totalidad y eliminarlo en forma inmediata. El correo institucional de la Biblioteca Pública Piloto contiene información de propiedad de la Institución, cualquier uso de su contenido, sin la aprobación expresa, constituye un uso no autorizado de propiedad intelectual protegida y sancionada por la ley. Hemos verificado de acuerdo con nuestros sistemas que no contiene virus ni otros defectos, pero recomendamos que el destinatario también realice las revisiones correspondientes.

De: Gestión Humana BPP <gestionhumana@bpp.gov.co>

Enviado: martes, 21 de mayo de 2024 15:54

Para: Dirección General <direccion@bpp.gov.co>; Subdirección de Planeación <subdir.planeacion@bpp.gov.co>; Subdirección de Contenidos y Patrimonio <subdir.contenidos@bpp.gov.co>; Líder Comunicaciones <lider.comunicaciones@bpp.gov.co>; Secretaria General <secretariageneral@bpp.gov.co>; Alexandra Parra Zapata <financiera@bpp.gov.co>

Cc: Yaneth Cadena Ospina <apoyo.direccion@bpp.gov.co>

Asunto: RE: Comité virtual: Gestión y Desempeño

Buenas tardes para todos, cordial saludo.

Les recuerdo por favor este pendiente.

Quedo atenta, saludos.



KATHERIN JULIETH OSORIO BUSTAMANTE
Biblioteca Pública Piloto

Gestión Humana | gestionhumana@bpp.gov.co
(604) 4600590 ext: 117 | www.bibliotecapiloto.gov.co

Si usted no es el destinatario de este mensaje, le solicitamos abstenerse de divulgarlo en cualquier forma. Informarnos del mismo y eliminarlo en forma inmediata. El correo institucional de la Biblioteca Pública Piloto contiene datos de carácter confidencial de propiedad de la institución, cualquier uso de su contenido, sin la aprobación expresa, constituye una violación de la propiedad intelectual protegida y sancionada por la ley. Hemos verificado de acuerdo con nuestros sistemas que este mensaje no contenga virus ni otros defectos, pero recomendamos que el destinatario también realice las revisiones de seguridad respectiva.

De: Gestión Humana BPP

Enviado el: miércoles, 15 de mayo de 2024 11:34 a. m.

Para: Dirección General <direccion@bpp.gov.co>; Subdirección de Planeación <subdir.planeacion@bpp.gov.co>; Subdirección de Contenidos y Patrimonio <subdir.contenidos@bpp.gov.co>; Líder Comunicaciones <lider.comunicaciones@bpp.gov.co>; Secretaria General <secretariageneral@bpp.gov.co>; Alexandra Parra Zapata <financiera@bpp.gov.co>

CC: Yaneth Cadena Ospina <apoyo.direccion@bpp.gov.co>

Asunto: Comité virtual: Gestión y Desempeño

Buenos días para todos, cordial saludo.

De acuerdo con el compromiso, remito a continuación el **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024** y el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2024**, para su revisión, aprobación y remisión de observaciones, las cuales deberán ser remitidas por este medio a más tardar **el 22 de mayo** del año en curso, así mismo, remito acta del presente comité virtual para su revisión y listado de asistencia virtual para su firma.

[Programa de bienestar 2024](#)

[Plan Institucional de Capacitación PIC 2024](#)

[ACTA COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO VIRTUAL 15 DE MAYO 2024.doc](#)

[Listado de asistencia - Comité de gestión y Desempeño.xlsx](#)

Nota: de no tener observaciones específicas frente a los programas en la fecha señalada, se entenderá por aprobado.

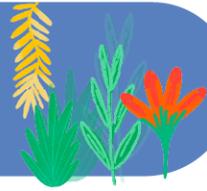
Quedo atenta a sus observaciones,
Saludos.



KATHERIN JULIETH OSORIO BUSTAMANTE

Biblioteca Pública Piloto

Gestión Humana | gestionhumana@bpp.gov.co
(604) 4600590 ext: 117 | www.bibliotecapiloto.gov.co



Cero
Papel

Biblioteca de Cero Papel
Una administración pública
eficiente y amigable con
el medio ambiente



Si usted no es el destinatario de este mensaje, le solicitamos abstenerse de divulgarlo en cualquier forma. Informarnos del mismo y eliminarlo en forma inmediata. El correo institucional de la biblioteca pública piloto contiene datos de carácter confidencial de propiedad de la institución, cualquier uso de su contenido, sin la aprobación expresa, constituye una violación de la propiedad intelectual protegida y sancionada por la ley. Hemos verificado de acuerdo con nuestros sistemas que este mensaje no contiene virus ni otros defectos, pero recomendamos que el destinatario también realice las revisiones de seguridad respectiva.