 <p>bpp BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO de Medellín para América Latina</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023</p>
---	---	---

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLIN PARA AMERICA LATINA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2023



	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
	OBJETIVO	3
	ALCANCE DEL PLAN	3
2.	RUTA METODOLÓGICA	4
	Bienestar e incentivos	5
	Bienestar Social - Calidad de vida laboral.....	5
	Bienestar Social - Protección y servicios sociales	5
3.	CONTEXTO	6
4.	DIAGNÓSTICO	8
	Diagnóstico encuesta de necesidades de bienestar 2023	9
	Diagnóstico Batería de Riesgos Psicosociales	15
5.	ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	20
	Actividades de bienestar con Comfama	21
	Exaltación de los Mejores Empleados Públicos	22
	Incentivos para los equipos de trabajo de excelencia	24
	Reconocimiento de desempeños individuales	27
	Distinciones por antigüedad	28
	Día del funcionario público	29
	Incentivo para uso de bicicleta como medio de transporte al trabajo	29
	Incentivos día de la familia	30
	Incentivo por matrimonio	30
	Beneficio por graduación	30
	Beneficio momentos especiales	30
	Incentivo por procurar la salud y bienestar propia, de los compañeros y demás partes interesadas	31
	Vigencias para el acceso a los beneficios e incentivos contemplados en el Plan.	31
	Recursos.....	32
6.	PLAN DE ACCIÓN O MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	32
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN.....	32
8.	MEJORAMIENTO CONTINUO	33

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

1. 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 contento 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 que, desde su realidad, encaminado al logro de la plataforma estratégica de la Entidad.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023 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.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 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 del Entidad, 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 programa de bienestar social e incentivos todos los servidores de la Biblioteca Pública 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 de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor durante la vigencia 2023.

2. RUTA METODOLÓGICA

La Subdirección Administrativa y Financiera es la garante de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social e Incentivos de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín Para América Latina. Quien de la mano con el profesional especializado y el técnico asignados a gestión humana tiene la responsabilidad de coordinar, implementar y garantizar la efectiva formulación y ejecución de este plan.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 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.

Esta ruta metodológica para el establecimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Bpp se acoge de acuerdo con las directrices brindadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

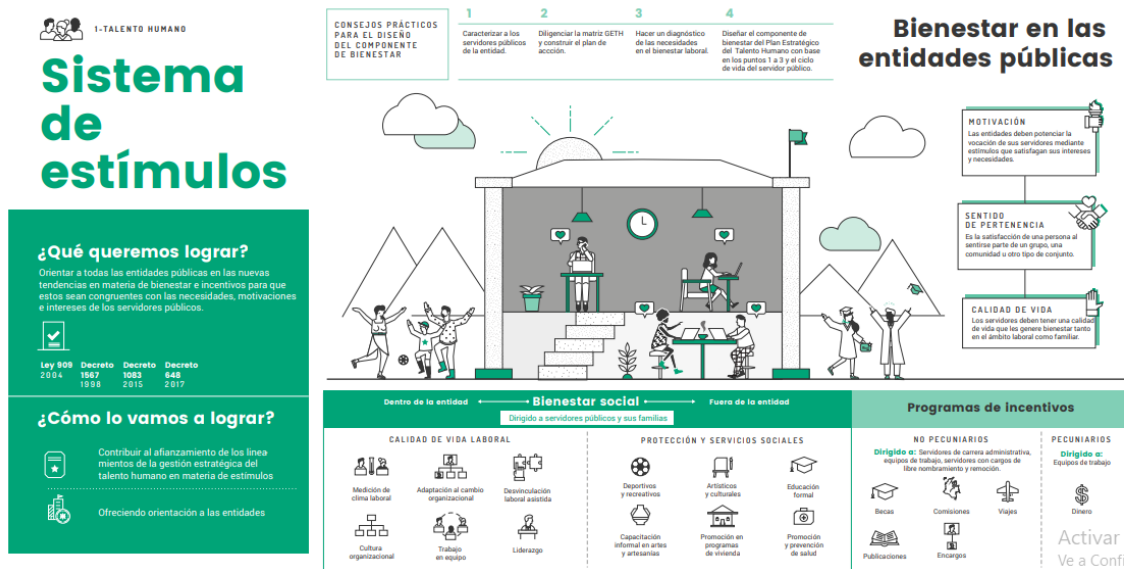



Imagen 1. tomada de: Guía de estímulos para servidores públicos.

A continuación, se presentan los elementos metodológicos considerados en el programa de bienestar e incentivos, calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Bienestar e incentivos

El programa 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 los programas de bienestar social 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 o programas 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

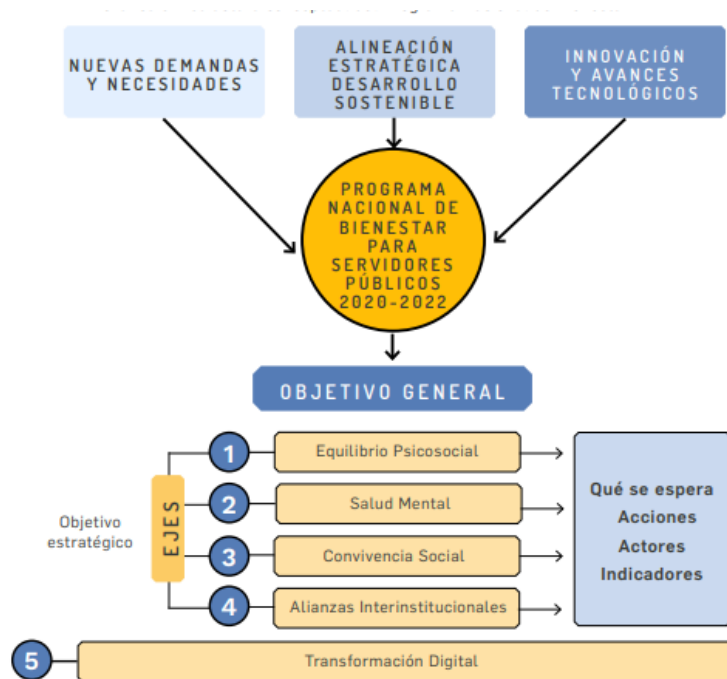
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

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.

3. CONTEXTO

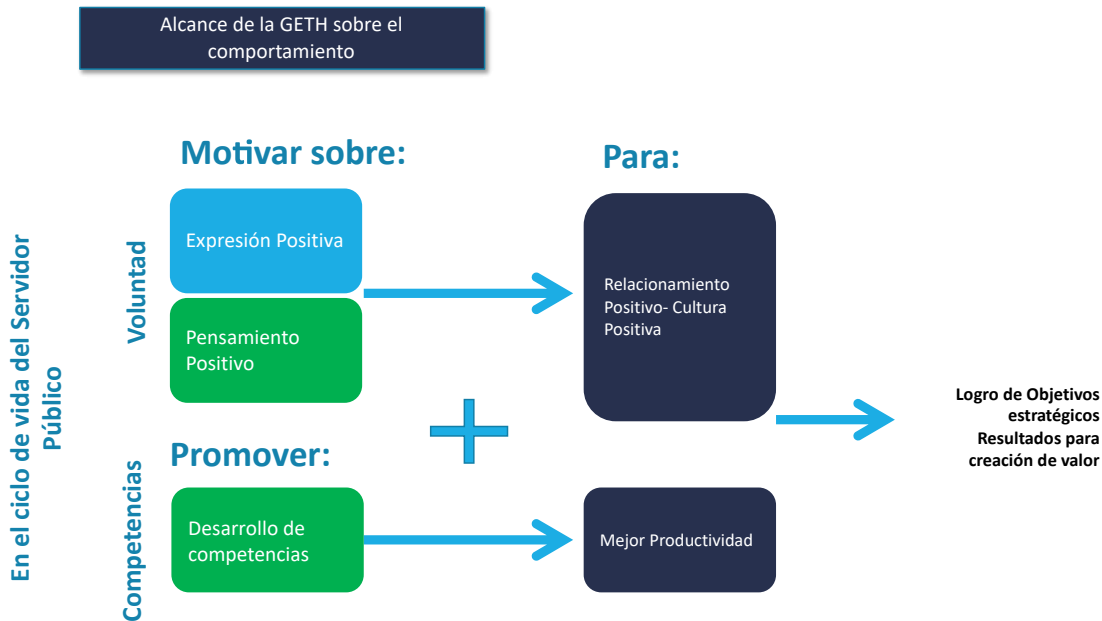
De acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas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

Desde esta perspectiva el programa de bienestar se alinea con los siguientes ejes temáticos:

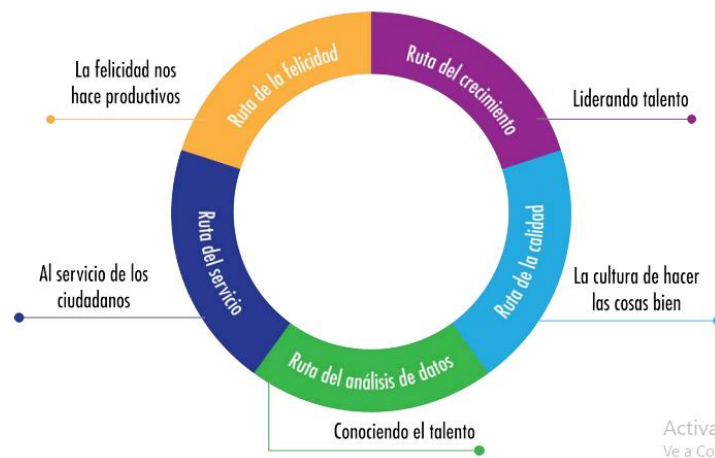


Plan De Bienestar Social e Incentivos y el Modelo Integral de Planeación y Gestión -MIPG.


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 de bienestar e incentivos 2023 dar cumplimiento al desempeño institucional establecido en la matriz de seguimiento del Plane Estratégico de Talento Humano, razón por la cual las actividades se articulan

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

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

4. DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 de la biblioteca Pública Piloto de Medellín Para América Latina se obtiene a través de la detección, recolección y análisis de necesidades que arroja la encuesta de necesidades de Bienestar, así como la medición Riesgo Psicosocial, siendo estos los principales insumos para la realización del plan de Bienestar y Cronograma de actividades.

La biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina cuenta con una planta de personal de 68 cargos, de los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera




De los cargos que se describen en la figura, han ingresado dos nuevos funcionarios de la convocatoria territorial 2019, uno a profesional y otro al cargo de auxiliar administrativo, para un total de 60 cargos provistos y los otros 8 cargos presentan alguna novedad ya sea de estar en listas de elegibles vigentes.

Igualmente, de los 19 cargos presentados en la convocatoria Territorial 2019 ante la CNSC, ya surtieron el proceso de nombramiento de 15 cargos y los otros se está a la expectativa que la CNSC actualice el aplicativo EDL de acuerdo con la lista de elegibles publicada por la CNSC.

Se realizó la aplicación de la encuesta necesidades de Bienestar 2023, en la cual a la fecha de análisis y tabulación de la información (15/12/2022), de los 60 funcionarios respondieron 38 la encuesta de bienestar para el año 2023.

Los 38 funcionarios que respondieron la encuesta son equivalentes al 64% de los funcionarios vinculados a la entidad. Se entiende este porcentaje como una muestra

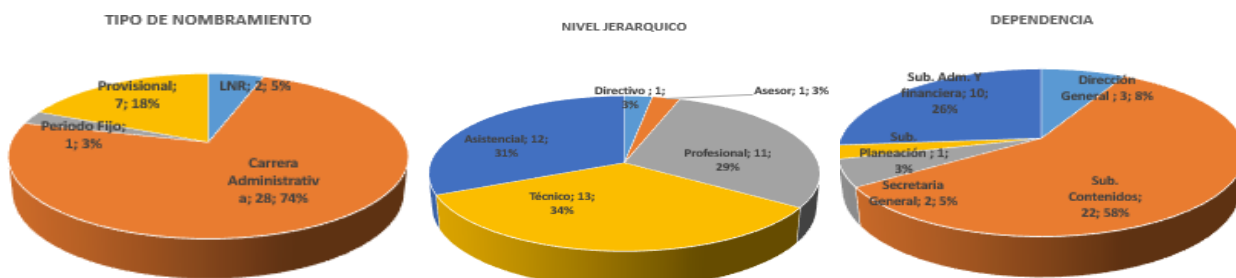
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

representativa de la entidad para el análisis, siendo la población general un total de 61 funcionarios de necesidades de bienestar para la vigencia 2023.

Es indispensable resaltar que para la fecha algunos funcionarios han solicitado vacaciones o presentan situaciones administrativas similares lo que puede influir en el desarrollo de la encuesta.

Diagnóstico encuesta de necesidades de bienestar 2023


Tipo de nombramiento, dependencia y nivel jerárquico



En relación al tipo de nombramiento respondieron la encuesta funcionarios de libre nombramiento y remoción 2 funcionarios equivalentes al 5% de los encuestados, de carrera administrativa 28 equivalentes al 74% de los encuestados, de periodo fijo respondieron la encuesta 1 funcionario equivalente al 3% de los funcionarios encuestados y 7 funcionarios en provisionalidad equivalentes al 18% de los encuestados.

Por nivel Jerárquico respondieron la encuesta del nivel asistencial 12 funcionarios equivalentes al 31% de los encuestados, técnicos 13 funcionarios equivalentes al 34% de los encuestados, del nivel profesional 11 que son equivalentes al 29% de los encuestados, del nivel directivo 1 equivalente al 3% de los encuestados y un funcionario respondió pertenecer al nivel asesor, cargo que no existe en la planta de personal de la entidad pero que equivale al 1% de los encuestados.

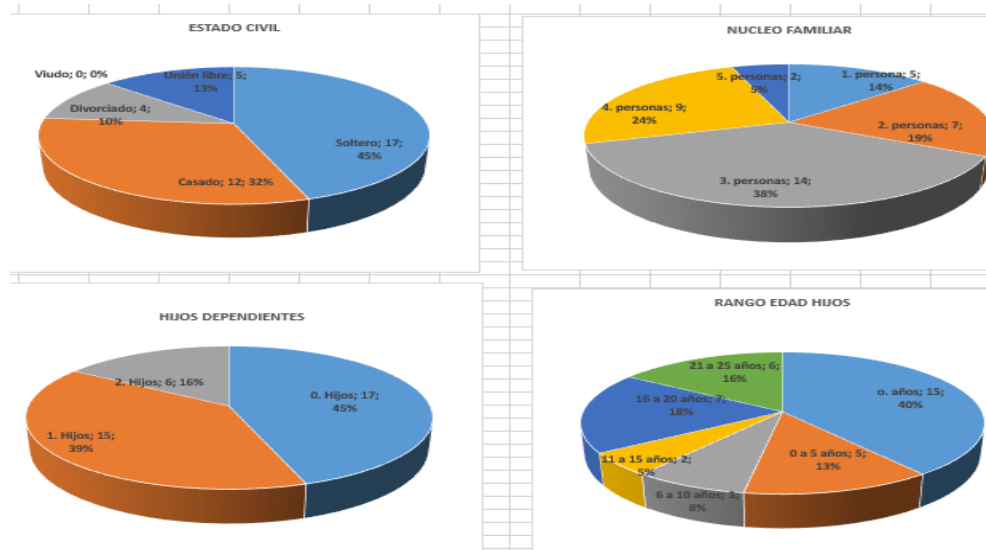
Los resultados por dependencias permite observar que de los encuestados de la Subdirección de contenidos y patrimonio respondieron 22 funcionarios equivalentes al 58% de los encuestados, de la Subdirección Administrativa y Financiera respondieron 10 funcionarios equivalentes al 26% de los encuestados, de la Dirección General respondieron la encuesta 3 funcionarios equivalente al 8% de los encuestados, secretaria General respondieron la encuesta 2 funcionarios que corresponden al 5% de los encuestados y de la subdirección de planeación 1 funcionario equivalente al 1% de los

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

encuestados.

Características personales y familiares


Las preguntas se relacionan con estado civil, personas que componen el núcleo familiar, hijos dependientes, rango de edad de los hijos.



En relación con el estado civil, 17 de los funcionarios manifiesta estar separado equivalente al 45%, 12 de los funcionarios manifiesta estar asado equivalente al 32% de los encuestados, 5 funcionarios manifiestan estar en unión libre equivalente al 13% de los funcionarios encuestados, 4 funcionarios manifiestan estar divorciados equivalente al 10% de los encuestados.

El núcleo familiar de los funcionarios entendido como el número de personas que lo componen de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, 14 de los funcionarios encuestados equivalente al 38% de los funcionarios encuestados manifiestan ser 3 personas las que componen el núcleo familiar, 9 personas de los funcionarios encuestados equivalente al 24% de los encuestados manifiestan ser 4 personas las que integran el núcleo familiar, 7 funcionarios de los encuestados equivalentes al 19% de los encuestados manifiestan ser 2 personas los que componen el núcleo familiar. 5 funcionarios de los encuestados equivalentes al 14% manifiestan que su núcleo familiar está compuesto por 1 persona y 2 funcionarios de los encuestados equivalentes al 5% manifiestan que su núcleo familiar es de 5 personas.

17 funcionarios equivalentes al 45% de los encuestados manifiesta que ningún hijo depende económicamente de usted, 15 de los funcionarios de los encuestados

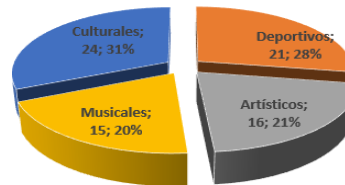
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

equivalentes al 39% de los encuestados manifiesta que 1 hijo depende económicamente y 6 de los funcionarios encuestados equivalentes al 16% de los encuestados manifiestan que 2 hijos dependen económicamente de ellos.

Rango de edad	Total funcionarios
0. años	15
0 a 5 años	5
6 a 10 años	3
11 a 15 años	2
16 a 20 años	7
21 a 25 años	6

Pasatiempos


PASATIEMPOS DE INTERES



Se les pregunto a los funcionarios cual los siguientes pasatiempos o interés son de su interés, para lo cual escogieron dos opciones de respuesta, se evidencia que 24 de los funcionarios equivalentes al 31% prefieren las actividades culturales, 21 de los funcionarios equivalentes al 28% de los funcionarios prefieren las actividades deportivas, 16 de los funcionarios prefieren las actividades artísticas y 15 de los funcionarios equivalentes al 20% manifiesta que prefiere eventos musicales.

Actividades deportivas en la que le gustaría participar



	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Entre los deportes que escogieron los funcionarios en la encuesta de necesidades de bienestar asistir a gimnasio 28 funcionarios, seguido de natación 17 funcionarios consideran que una actividad deportiva que les gustaría realizar es natación, 16 funcionarios manifestaron que están interesados en Bolos, 11 funcionarios manifestaron su interés con realizar la actividad deportiva de tenis de mesa y voleibol, menos de 10 funcionarios manifestaron querer realizar actividades deportivas como futbol, microfutbol, baloncesto, tejo, mini tejo, rana.

Conclusiones: Los funcionarios manifiestan alto interés en la actividad deportiva Gimnasio, Natación, Bolos, tenis de mesa. Los otros deportes como, voleibol, futbol, baloncesto tuvieron un bajo nivel de participación, sin embargo, se muestra interés en participar en estas actividades deportivas.

En relación con los otros deportes que tuvieron una puntuación baja, se recomienda organizar actividades de bienestar que no impliquen recursos financieros pero que permitan satisfacer estas necesidades deportivas e interés de la entidad.

Actividades Recreativas o vacacionales.



De las actividades propuestas en la encuesta de bienestar 2023, 29 funcionarios manifestaron interés de participar en paseos familiares, 27 funcionarios en actividad de integración de fin de año, 25 en caminatas ecológicas, 16 funcionarios mostraron interés en pasadías y parques y vacaciones recreativas y funcionarios manifestaron interés en campamentos familiares.

Conclusiones: Los funcionarios manifiestan interés en participar en paseos familiares, y actividad de integración de fin de año, también manifiestan un alto interés en actividades como caminatas ecológicas, la participación en parques y pasadías, así como vacaciones recreativas los funcionarios también manifiestan interés.

Se recomienda realizar paseos familiares de manera articulada con las dos actividades relacionadas día de la familia que por ley se deben realizar con el propósito de optimizar recursos.

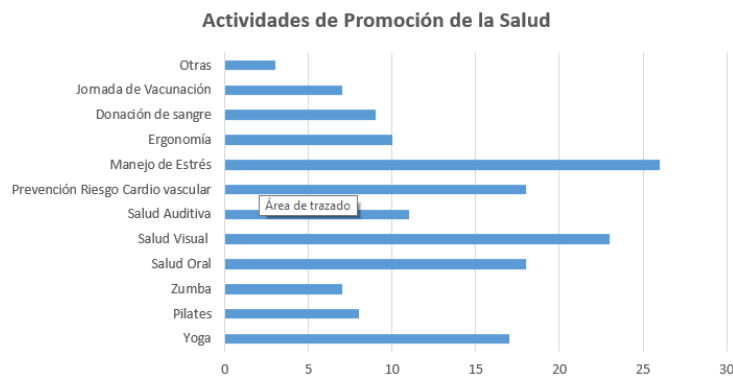
Actividades Artísticas y Culturales.




De las actividades artísticas que se propusieron en la encuesta de necesidades de bienestar 2023, 30 de los funcionarios que respondieron la encuesta manifestaron su interés de participar en actividades de Cine, 22 funcionarios interés en participar en teatro, 15 en actividades de fiesta del libro, 12 en actividades de danza, 10 en actividades programadas por la BPP y 4 en actividades relacionadas con actividades autóctonas de la región.

Conclusiones: De acuerdo con las respuestas obtenidas en la encuesta de bienestar 2023 el interés de los funcionarios se centra en actividades de Cine, teatro, participación actividades en fiesta del libro, actividades de danza, actividades programadas por la BPP.

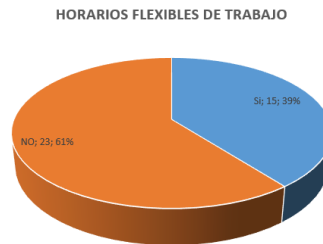
Promoción de la Salud.



	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Conclusiones: De los funcionarios encuestados 26 respondieron estar interesados en actividades relacionadas con manejo de estrés, 23 con respondieron estar interesados en actividades de salud visual, 18 respondieron estar interesados en actividades relacionadas con prevención de riesgo cardio vascular y actividades de salud oral, 17 manifestaron estar interesados en actividades de yoga, 11 respondieron estar interesados en salud auditiva, 9 respondieron estar interesados en actividades de donación de sangre, 8 en actividades de pilates y 7 en actividades de zumba y jornadas de vacunación.

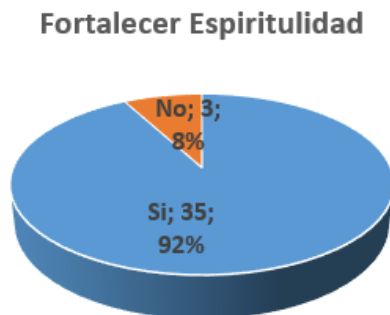
Horarios Flexibles de Trabajo.




La pregunta relacionada con si cuenta con horarios flexibles de trabajo, 23 de los funcionarios manifestaron que no cuentan con horarios flexibles de trabajo y 15 manifestaron que efectivamente cuentan con horarios flexibles de trabajo.

Conclusiones: De los funcionarios encuestados 15 equivalentes la 39% manifiestan tener o percibir que cuentan con horarios flexibles de trabajo y 23 funcionarios equivalentes a 61% manifiestan no tener o no percibir horarios flexibles de trabajo.

Espiritualidad.



La pregunta relacionada con actividades para fortalecer la espiritualidad, 35 de los funcionarios encuestados manifiestan interés en actividades que incrementen la

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

espiritualidad y 3 funcionarios manifiestan que no están interesados en actividades de este tipo.

Conclusiones: De los funcionarios encuestados 35 funcionarios equivalente el 92% de los funcionarios manifiesta interés en desarrollar actividades que fortalezcan la espiritualidad y 3 de los funcionarios equivalentes al 8% de los funcionarios manifiesta que no está interesado en actividades de fortalezcan la espiritualidad.

Diagnóstico Batería de Riesgos Psicosociales


Para conocer el nivel de satisfacción del clima laboral la entidad ha utilizado como insumo el último diagnóstico de riesgo psicosocial, realizado en el año 2019 en cumplimiento de la Resolución 002646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social el cual es uno de los componentes de la medición de como perciben en diferentes variables el ambiente laboral en el cual se encuentran expuestos. No obstante, en la vigencia 2022 se programó aplicar nuevamente la encuesta de riesgos psicosociales con el propósito de identificar avances y cambios en los resultados encontrados cuyo informe será entregado en el año 2023 por la entidad contratada y se correlacionará con los datos obtenidos en el presente plan.

Las actividades de intervención en materia de Riesgo Psicosocial se deberán realizar en conjunto con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el propósito de articular los diferentes planes y programas de la entidad y optimizar recursos en la implementación de las distintas actividades, y para el caso de intervención de clima laboral se tendrán en cuenta las variables intralaborales que lo puedan afectar como son las variables intralaborales.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la batería 2019 del diagnóstico realizado y consignado en el informe de evaluación para la interpretación de los resultados y priorización de las actividades, se debe tener en cuenta el porcentaje alcanzado y el nivel de riesgo como se muestra en la siguiente imagen:

NUMERO Y % PERSONAS RIESGO BAJO - RANGO DE 0 A 19% PRIORIDAD INTERVENCION PRORROGABLE =VERDE	NUMERO Y % PERSONAS RIESGO MEDIO - RANGO DE 20 A 39% PRIORIDAD INTERVENCION IMPORTANTE=AMARILLA	NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40% PRIORIDAD INTERVENCION INMEDIATA=ROJO
---	--	--

Así, los resultados entre 0 y 19% se clasificarán en nivel de riesgo bajo y con color verde, los porcentajes entre 20 y 39% y con color amarillo, se clasificarán en nivel de riesgo medio y los porcentajes superior a 40% se clasificarán en nivel de riesgo alto y muy alto y con color rojo, siendo prioritarios realizar seguimiento y comparación con los

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

resultados de la aplicación 2022 los de riesgos alto, muy alto y medio.

Resultados por factores de riesgo intralaboral, extralaboral y estrés.

TOTAL INTRALABORAL	11	44%	7	41%	4	16%	5	29%	10	40%	INMEDIATA	5	29%	IMPORTANTE
TOTAL EXTRALABORAL	11	44%	6	35%	6	24%	3	18%	8	32%	IMPORTANTE	8	47%	INMEDIATA
TOTAL ESTRÉS	8	32%	5	29%	3	12%	3	18%	14	56%	INMEDIATA	9	53%	INMEDIATA

El Riesgo Psicosocial INTRALABORAL total de la empresa se ubica en un nivel de RIESGO ALTO, con prioridad de intervención INMEDIATA para los funcionarios que resolvieron el cuestionario A Y se ubica en un nivel de RIESGO MEDIO con nivel de intervención importante para los funcionarios que resolvieron el cuestionario B.


El Riesgo Psicosocial EXTRALABORAL total de la empresa se ubica en un nivel de RIESGO MEDIO, con prioridad de intervención IMPORTANTE, en los funcionarios que resolvieron el cuestionario A y se ubica en un nivel de RIESGO ALTO una prioridad de intervención INMEDIATA en los funcionarios que resolvieron el cuestionario en forma B

El nivel de ESTRÉS total de la empresa se ubica en un nivel de RIESGO ALTO, con prioridad de intervención INMEDIATA

Intralaborales.

DOMINIOS INTRALABORALES	DIMENSIONES INTRALABORALES	Formas A= 25 (Jefes= 6) + Formas B=17 Total Personas= 42			SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Formas A 15 (Jefes 6) Formas B 4 Total Personas 19			SUBDIRECCION DE CONTENIDOS Y PATRIMONIO Formas A 10 (Jefes 0) Formas B 13 Total Personas 23		
		Personas	%	Nivel	Personas	%	Nivel	Personas	%	Nivel
1. LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características liderazgo	20	48%	INMEDIATA	9	47%	INMEDIATA	11	48%	INMEDIATA
	Relaciones sociales en el trabajo	16	38%	IMPORTANTE	8	42%	INMEDIATA	8	35%	IMPORTANTE
	Retroalimentación desempeño	16	38%	IMPORTANTE	7	37%	IMPORTANTE	9	39%	IMPORTANTE
	Relación con los colaboradores (Solo jefes 6)	1	17%	PRORROGABLE	1	17%	PRORROGABLE	0	0%	PRORROGABLE
	LIDERAZGO RELACIONES SOCIALES TRABAJO	20	48%	INMEDIATA	9	47%	INMEDIATA	11	48%	INMEDIATA

En el **Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales**, se deben realizar acciones desde el marco de programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales de manera urgente (dentro de los próximos 6 meses) en las Dimensiones relacionadas con: características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.


	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

DOMINIOS INTRALABORALES	DIMENSIONES INTRALABORALES	Formas A= 25 (Jefes= 6) + Formas B=17 Total Personas= 42			SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Formas A 15 (Jefes 6) Formas B 4 Total Personas 19			SUBDIRECCION DE CONTENIDOS Y PATRIMONIO Formas A 10 (Jefes 0) Formas B 13 Total Personas 23		
2. CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	25	60%	INMEDIATA	10	53%	INMEDIATA	15	65%	INMEDIATA
	Capacitación	18	43%	INMEDIATA	7	37%	IMPORTANTE	11	48%	INMEDIATA
	Participación y manejo del cambio	16	38%	IMPORTANTE	7	37%	IMPORTANTE	9	39%	IMPORTANTE
	Oportunidades para el uso y dlo habilidades	13	31%	IMPORTANTE	7	37%	IMPORTANTE	6	26%	IMPORTANTE
	Control y autonomía sobre trabajo	9	21%	IMPORTANTE	5	26%	IMPORTANTE	4	17%	PRORROGABLE
	DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO	17	40%	INMEDIATA	8	42%	INMEDIATA	9	39%	IMPORTANTE

De acuerdo con los resultados del **Dominio Control Sobre el Trabajo** se deben realizar acciones desde el marco de programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales de manera urgente en las dimensiones Claridad de rol y Capacitación.

DOMINIOS INTRALABORALES	DIMENSIONES INTRALABORALES	Formas A= 25 (Jefes= 6) + Formas B=17 Total Personas= 42			SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Formas A 15 (Jefes 6) Formas B 4 Total Personas 19			SUBDIRECCION DE CONTENIDOS Y PATRIMONIO Formas A 10 (Jefes 0) Formas B 13 Total Personas 23		
3. DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	8	19%	PRORROGABLE	3	16%	PRORROGABLE	5	22%	IMPORTANTE
	Demandas emocionales	11	26%	IMPORTANTE	3	16%	PRORROGABLE	8	35%	IMPORTANTE
	Demandas cuantitativas	12	29%	IMPORTANTE	5	26%	IMPORTANTE	7	30%	IMPORTANTE
	Influencia trabajo sobre entorno extralaboral	12	29%	IMPORTANTE	5	26%	IMPORTANTE	7	30%	IMPORTANTE
	Exigencias de responsabilidad del cargo (Forma A 25)	7	28%	IMPORTANTE	5	33%	IMPORTANTE	2	20%	IMPORTANTE
	Demandas carga mental	14	33%	IMPORTANTE	6	32%	IMPORTANTE	8	35%	IMPORTANTE
	Consistencia del rol (Forma A 25)	8	32%	IMPORTANTE	5	33%	IMPORTANTE	3	30%	IMPORTANTE
	Demandas de la jornada trabajo	7	17%	PRORROGABLE	3	16%	PRORROGABLE	4	17%	PRORROGABLE
DEMANDAS DEL TRABAJO	12	29%	IMPORTANTE	4	21%	IMPORTANTE	8	35%	IMPORTANTE	

En atención al **Dominio Demandas del Trabajo** se torna necesario realizar intervenciones desde el programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales en lapso entre 12 y 18 meses que permitan intervenir este riesgo y procurar disminuir su nivel de riesgo, por lo menos en las dimensiones de demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia trabajo sobre entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia de rol.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04
		Versión: 025 Fecha: 16/05/2023


DOMINIOS INTRALABORALES	DIMENSIONES INTRALABORALES	Formas A= 25 (Jefes= 6) + Formas B=17 Total Personas= 42			SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Formas A 15 (Jefes 6) Formas B 4 Total Personas 19			SUBDIRECCION DE CONTENIDOS Y PATRIMONIO Formas A 10 (Jefes 0) Formas B 13 Total Personas 23		
4. RECOMPENSAS	Recompensas derivadas pertenencia organiza	11	26%	IMPORTANTE	6	32%	IMPORTANTE	5	22%	IMPORTANTE
	Reconocimiento y compensación	18	43%	INMEDIATA	9	47%	INMEDIATA	9	39%	IMPORTANTE
	DOMINIO RECOMPENSAS	18	43%	INMEDIATA	9	47%	INMEDIATA	9	39%	IMPORTANTE

De acuerdo con los resultados del **Dominio Recompensas** se deben realizar acciones desde el marco de programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales de manera urgente en las dimensiones reconocimiento y compensación.

Extralaborales.

DOMINIOS EXTRALABORALES	DIMENSIONES EXTRALABORALES	Formas A= 25 (Jefes= 6) + Formas B=17 Total Personas= 42			SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Formas A 15 (Jefes 6) Formas B 4 Total Personas 19			SUBDIRECCION DE CONTENIDOS Y PATRIMONIO Formas A 10 (Jefes 0) Formas B 13 Total Personas 23		
DIMENSIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	14	33%	IMPORTANTE	6	32%	IMPORTANTE	8	35%	IMPORTANTE
	Relaciones familiares	0	0%	PRORROGABLE	0	0%	PRORROGABLE	0	0%	PRORROGABLE
	Comunicación y relaciones interpersonales	9	21%	IMPORTANTE	5	26%	IMPORTANTE	4	17%	PRORROGABLE
	Situación económica grupo familiar	9	21%	IMPORTANTE	3	16%	PRORROGABLE	6	26%	IMPORTANTE
	Características de la vivienda y entorno	14	33%	IMPORTANTE	6	32%	IMPORTANTE	8	35%	IMPORTANTE
	Influencia entorno extralaboral sobre trabajo	16	38%	IMPORTANTE	7	37%	IMPORTANTE	9	39%	IMPORTANTE
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	28	67%	INMEDIATA	11	58%	INMEDIATA	17	74%	INMEDIATA
PUNTAJE TOTAL FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		16	38%	IMPORTANTE	7	37%	IMPORTANTE	9	39%	IMPORTANTE

De acuerdo con los resultados del **Dominio Extralaboral** se deben realizar acciones desde el marco de programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales de manera urgente en las dimensiones desplazamiento vivienda trabajo vivienda. Del mismo modo en un lapso de tiempo entre 12 y 18 meses se deberán realizar actividades de intervención de riesgo para procurar disminuir su nivel de riesgo en las dimensiones influencia entorno extralaboral sobre el trabajo, características de la vivienda y entorno, situación económica del grupo familiar, comunicación y relaciones interpersonales, tiempo fuera del trabajo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Niveles de estrés.


ESTRÉS	Formas A= 25 (Jefes= 6) + Formas B=17 Total Personas= 42			SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Formas A 15 (Jefes 6) Formas B 4 Total Personas 19			SUBDIRECCION DE CONTENIDOS Y PATRIMONIO Formas A 10 (Jefes 0) Formas B 13 Total Personas 23		
PUNTAJE TOTAL EVALUACIÓN DE ESTRÉS	23	55%	INMEDIATA	12	63%	INMEDIATA	11	48%	INMEDIATA

De los resultados arrojados del nivel de estrés de acuerdo a los resultados se deben realizar acciones desde el marco de programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales de manera urgente (dentro de los próximos 6 meses) en temas relacionados con estrés.

Ejecución Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia anterior

De acuerdo con los resultados del seguimiento y evaluación de la eficacia del Plan de Bienestar e Incentivos realizado por el proceso de Gestión Humana de la Biblioteca Pública Piloto durante el 2022, se presentó un **97%** de ejecución del su plan operativo o cronograma de actividades.

Cumplimiento Plan de Bienestar Laboral	100%	20%	Número de actividades realizadas/Número de actividades programadas	23%	11	100%	15	31%	136%	97%
			N° de funcionarios que participan en las actividades del Plan de Bienestar / Total de funcionarios programados	31%	537		578	33%	108%	
			Percepción de la actividad de Bienestar desarrollada	46%	100%		70%	32%	70%	

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Ejecución de actividades Plan de Bienestar Institucional por componente.				
2022				
Planeación	Planeación estratégica	7	7	100%
Ingreso	Adaptación	1	1	100%
Desarrollo	Bienestar e incentivos	21	17	80%
	Salud y Seguridad en el Trabajo	19	16	74%
	Administración del Talento Humano	4	3	75%
	Clima organizacional y Cambio Cultural	17	15	88%
	Valores	2	2	100%
	Gerencia Pública	1	0	0%
Retiro	Gestión de la Información	1	0	100%
	Administración del Talento Humano	1	1	100%
	Desvinculación asistida-Bienestar	3	3	100%
TOTALES		77	65	83.10%


5. ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Las Estrategias y actividades de bienestar laboral, 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 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

- 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 de Beneficios y Estímulos institucional tiene como política generar espacios de bienestar social y salario emocional, y que dichos programas 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 jefe inmediato la fecha en la cual hará uso del beneficios; 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 del jefe inmediato.

Beneficiarios


De conformidad con el artículo 30 del decreto 1567 de 1998, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los siguientes empleados.

Empleados Públicos de carrera, 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 2 matrículas por trimestre, el cupo de las matrículas es para el funcionario y sus beneficiarios.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

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 a los cursos matriculados, deberá reponer el valor del curso matriculado en.

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.

Exaltación de los Mejores Empleados Públicos

Anualmente se seleccionará a un empleado por nivel para la exaltación de los mejores empleados públicos de la institución por el desempeño en niveles de excelencia, de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación:


a. Para la selección del mejor empleado público

Para la selección del mejor empleado de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, mejor empleado de libre nombramiento y remoción, los cuales son escogidos entre aquellos que pertenecen a los niveles profesionales, técnico, administrativo y operativo estos 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 de excelencia en la última calificación de servicios en firme, cumpliendo con el puntaje designado.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción deberá ser evaluado con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad y de acuerdo con el (Parágrafo, Artículo 78, del Decreto 1227 de 2005) **“Artículo 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.”**

b. Procedimiento para la selección

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Para la selección del mejor empleado de carrera y en cada uno de sus niveles jerárquicos, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad de los niveles directivos, asesor, profesional, técnico y asistencial con desempeño laboral en niveles de excelencia, se procederá de la siguiente manera:

El Comité de Gestión y Desempeño dará inicio al proceso de selección en la fecha que estime pertinente.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, Gestión Humana deberá presentar al Comité de Gestión y desempeño el listado de los empleados de la entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos.


El Comité de Gestión y Desempeño dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará como el mejor empleado de carrera a aquel que tenga la más alta calificación en la evaluación del desempeño en el rango del sobresaliente de acuerdo con el nivel jerárquico que ostente.

El Comité de Gestión y Desempeño seleccionará los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, lo cual se realizará identificando a quienes hayan obtenido la más alta calificación de cada nivel en el rango sobresaliente.

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados públicos y que correspondan al primer lugar se calificarán sus aportes personales extraordinarios, los cuales generen valor agregado al servicio o área al cual pertenece generando aportaciones de mejora, realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, así como el cumplimiento de los factores comportamentales de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen.

Dichos aportes personales extraordinarios se entenderán como los cumplimientos extra en las metas asociadas a sus compromisos laborales, la participación en actividades del SIG, las diferentes propuestas de mejora al proceso en el que participó y la participación y colaboración en los eventos y actividades organizadas por la Entidad. Con el fin de constatar dicho aporte se procederá de la siguiente manera:

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al empate el Profesional Especializado en Gestión Humana, solicitará al jefe inmediato de los empleados públicos objeto de empate, informar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de manera detallada y soportada, si dicho empleado efectuó algún aporte extraordinario acorde con los lineamientos arriba descritos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Con base en los informes efectuados y el impacto del aporte, el Comité de Gestión y Desempeño, de manera motivada determinará quien ocupa el primer lugar.

Si los jefes inmediatos informan que no existe aporte extraordinario, se determina el desempate según el nivel de cumplimiento de los compromisos comportamentales, si consecuentemente se mantiene el empate se definirá por el sistema de balotas las cuales estarán identificadas con el nombre de cada funcionario, respectivamente.

El Comité ofrecerá a los empleados de carrera seleccionados como los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo de la entidad, el incentivo no pecuniario previsto en el presente Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el cual consiste en el disfrute **de un (1) día de descanso que deberá solicitar antes del 15 de diciembre**, este día solo obra durante la vigencia no se podrá solicitar el disfrute del mismo en vigencias posteriores ni es acumulable; además, de un reconocimiento y/o mención por parte de la Biblioteca.

Incentivos para los equipos de trabajo de excelencia


En concordancia con el párrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los proyectos para presentar deberán contar con una pertinencia temática, articulados igualmente con el mejoramiento de los indicadores de gestión de la Entidad y/o el mejoramiento de la eficiencia administrativa.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, la Biblioteca Pública Piloto convocará a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales, de conformidad con lo señalado en el artículo 81, numeral 1, del Decreto 1227 de 2005.

a. Requisitos

- Cada Equipo de Trabajo estará conformado por un número mínimo de dos (2) y un máximo de seis (6) empleados de la Biblioteca Pública Piloto, provenientes de una o varias áreas, con la finalidad de desarrollar un proyecto encaminado a desarrollar

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

la misión, visión, objetivos y planes institucionales.

- Los equipos de trabajo podrán acceder a los estímulos, si los mismos están conformados en relación igual o superior por un 80% de funcionarios de carrera y/o de libre nombramiento y remoción.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo. Cuando el equipo este conformado por dos integrantes, el empleado sancionado deberá ser reemplazado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción, este cambio deberá ser notificado por escrito al Comité de Gestión y Desempeño de la Biblioteca Pública Piloto.
- Los funcionarios solo podrán pertenecer a un (1) equipo de trabajo durante la vigencia evaluada.


b. Inscripción

Definida la temática a trabajar y según los intereses y las necesidades, el equipo de trabajo presentará al jefe del área que se beneficiará con los resultados de este, un proyecto con copia al Comité de Gestión y Desempeño de la Biblioteca Pública Piloto para el seguimiento respectivo, dicho proyecto debe contener:

1. Identificación de los intereses y/o necesidades
2. Población objeto
3. Objetivos
4. Plan de trabajo y cronograma (dentro de la vigencia del año objeto de evaluación)
5. Recursos (no adicionales a los disponibles)
6. Indicadores
7. Resultados esperados cuantificables
8. Conformación del equipo y dedicación en horas semanales al trabajo en equipo

El proyecto inscrito deberá estar encaminado al desarrollo de la misión, visión, objetivos y planes institucionales, de modo tal que, a través de este objetivo, se pueda medir el impacto y la relevancia para la institución.

El jefe de área expedirá su concepto sobre la conveniencia, pertinencia o necesidad del proyecto y será el responsable de radicar la inscripción del proyecto para participar en el Plan de Incentivos, para lo cual remitirá al Comité de Gestión y Desempeño de la Biblioteca Pública Piloto el concepto junto con la información sobre el mismo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

c. Selección de equipos de trabajo que serán objeto de incentivos

De conformidad con lo señalado en el artículo 83 del Decreto 1227 de 2005 para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- La dirección de la Biblioteca, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios descritos en apartados siguientes.


d. Evaluación de desarrollo y resultados de los proyectos

La dirección de la Biblioteca y el Comité de Gestión y Desempeño, definirá un equipo evaluador, teniendo en cuenta las características técnicas y de conocimiento de cada uno de los proyectos que participen en el plan; este equipo será el responsable de evaluar, hacer seguimiento y retroalimentar el desarrollo de los proyectos inscritos.

El proyecto será evaluado así:

Aspecto	Puntuación
Presentación en conversatorios de junio y noviembre de los avances y aportes destacados de los equipos sobresalientes	0 a 30 puntos
Informe final y presentación del proyecto con resultados en audiencia pública ante el Comité de Gestión y desempeño de la Biblioteca Pública Piloto: Noviembre. (consignada la decisión en Acta firmada por los integrantes del Comité)	0 a 70 puntos

Los criterios objetivos de valoración del informe final para la asignación de los incentivos serán propuestos por el equipo evaluador; dichos criterios serán informados previa evaluación de los proyectos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Se presentará acto administrativo de reconocimiento y proclamación del mejor equipo de trabajo, a más tardar noviembre 30 (Presentación del informe de gestión de la vigencia).

e. Tipo de incentivos a otorgar

Todos los equipos seleccionados como los mejores, tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Mención especial con copia a hoja de vida de cada uno de sus integrantes.
- Publicación del proyecto en la página Web de la Biblioteca Pública Piloto.
- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación interna de la Biblioteca Pública Piloto.
- Dos (2) días compensatorios entre el 15 de enero al 15 de diciembre de la vigencia fiscal siguiente a la entrega de los resultados, previo acuerdo con el jefe inmediato.
- El incentivo pecuniario reconocido para el mejor equipo de trabajo se otorgará de la siguiente manera:

Primer Puesto: se otorgará al equipo Bono Turístico de hasta por \$ 2'000.000 (Dos millones de pesos) por medio de la Caja de Compensación Familiar COMFAMA


En caso de empate en el primer lugar, el incentivo pecuniario a mejor equipo se disfrutará entre los equipos empatados en partes iguales.

Reconocimiento de desempeños individuales

Anualmente se compensará con **un (1) día de descanso** el cual se deberá de solicitar antes del **15 de diciembre**, a los empleados de carrera de cada una de las unidades, que acrediten un **nivel de sobresaliente en la última calificación de servicios** en firme, cumpliendo con el puntaje, estos empleados no deben haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior.

a) Requisitos

- 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Distinciones por antigüedad

Se otorgará un día de descanso y copia del acto administrativo como constancia de distinción a los empleados que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado un alto nivel de compromiso con la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina.

Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de cinco (5) años siguientes.

5 años	1 día de descanso compensatorio
10 y 15 años	2 días de descanso compensatorio
20, 25, 30 años	3 días de descanso compensatorio
35 años o más	5 días de descanso compensatorio

a. Requisitos

Para ser seleccionado para recibir el beneficio de antigüedad, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:


- Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.
- Haber obtenido calificaciones satisfactorias en las tres (3) últimas Evaluaciones del Desempeño Laboral que estén en firme.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

b. Procedimiento para la selección.

Comité de Gestión y Desempeño, dará inicio al proceso de selección en la fecha que estime pertinente.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el área de Gestión Humana deberá presentar al Comité de Gestión y Desempeño, el listado de los funcionarios que cumplen con los requisitos exigidos para poder recibir el incentivo y el acto administrativo que los soporte.

El Comité dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará los merecedores del incentivo de acuerdo con los diferentes rangos de antigüedad establecidos. En acto público, a más tardar el **15 de diciembre** del año

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

respectivo deberán ser proclamados los seleccionados.

En el acto público ya mencionado, los empleados recibirán un certificado que especificarán los años de antigüedad, también tendrán como beneficio el derecho al disfrute del tiempo compensatorio y copia del acto administrativo emanado de la Dirección General que formaliza la distinción. Dicho día compensatorio, podrá ser solicitado a partir de la fecha de expedición de acto administrativo hasta el 31 de julio de la vigencia siguiente.

Día del funcionario público

Los funcionarios que tengan un año o más de servicio, podrán solicitar día compensatorio entre el **15 de enero** al **15 de diciembre** de cada vigencia fiscal, previo acuerdo con el jefe inmediato. Este beneficio es para todos los funcionarios y hace parte del salario emocional que se contempla dentro del programa de bienestar.

Se tendrá un incentivo pecuniario en el evento de conmemoración del funcionario público en la institución (primer y segundo semestre) a través de una rifa de Bonos Turísticos, solo podrán participar los funcionarios que acrediten más de un año de servicio y que no hayan sido sancionados o no se encuentren inmersos en una investigación disciplinaria durante el último año.


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.

Para el cumplimiento de este estímulo gestión humana proyectara un cronograma en el que se pueda evidenciar el número de desplazamientos al lugar de trabajo en bicicleta y este cronograma se diligenciará con los encargados de la seguridad de la entidad.

Para el otorgamiento del estímulo el funcionario una vez completado el número mínimo para recibir el incentivo deberá junto con su superior inmediato programar la fecha y diligenciar el formato de situaciones administrativas indicando el estímulo que está recibiendo.

Solo se podrán acumular hasta 4 medias jornadas laborales para la toma de este estímulo al año.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

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, para el primer semestre se fija como día de la familia el miércoles santo.

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.

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 jefe 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).


Beneficio momentos especiales

Se concederá media 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 jefe 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 identidad donde conste parentesco.

Beneficio alegría de servir

Se concederá un (1) día de permiso remunerado, 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 de vigencia: Copasst, Comisión de

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Personal, Comité de Emergencias, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia, Equipo auditor interno del SIG.


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 jefe inmediato para proceder con dicha validación.

Incentivo por procurar la salud y bienestar propia, de los compañeros y demás partes interesadas

Teniendo en cuenta la normatividad relacionada al SGSST decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.10, el impacto positivo que tiene para la población trabajadora la participación en jornadas de vacunación y con el propósito de Procurar en los funcionarios el cuidado integral de su salud, la de sus compañeros y demás partes interesadas se dará un estímulo de media día remunerado por una única vez en la vigencia 2023, a los funcionarios que demuestren o certifiquen participar en jornadas de vacunación de enfermedades virales, este estímulo deberá quedar registrado en el formato de situaciones administrativas. Y deberá ser coordinado con el jefe inmediato para su solicitud.

Vigencias para el acceso a los beneficios e incentivos contemplados en el Plan.

Beneficio e incentivo	Fecha límite de acceso
Reconocimiento de desempeño individual (Excelencia en la EDL)	15 de diciembre de 2023
Día del funcionario público	15 de diciembre de 2023
Distinción por antigüedad (5, 10, 15, 20, 25, 30 años de servicio)	31 de julio de 2024
Encuentro con tu interior (Media jornada por cumpleaños)	Vigencia 2023
Día de la familia (Primer semestre)	5 de abril de 2023
Beneficio un día por tu graduación	28 de diciembre 2023
Permiso por matrimonio	28 de diciembre 2023
Beneficio media jornada libre para momentos especiales	28 de diciembre 2023
Beneficio alegría de servir	15 de diciembre 2023

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

Recursos

La Biblioteca Pública Piloto asignará los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para garantizar la realización de las actividades y los programas.

La asignación de los beneficios económicos estará sujeta a la disponibilidad presupuestal con la que se cuente.

Para desarrollar el plan de bienestar e incentivos se cuenta con un presupuesto anual de \$28.323.187, en el programa bienestar que se ofrece con la Caja de Compensación Familiar COMFAMA y al cual tienen derecho los empleados y sus beneficiarios.

Rubro	Presupuesto aprobado
Bienestar	\$ 28.323.187
Estímulos	
Total	\$ 28.323.187

6. PLAN DE ACCIÓN O MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS


Ver Matriz Plan de Acción Anexo 01.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación del plan 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 2023 se plantean los siguientes.

Herramientas de seguimiento.

- Matriz operativa del Plan de bienestar e incentivos con su nivel de cumplimiento a cada una de las acciones frente al cronograma definido.
- Auditorías internas SIG.
- Revisión Gerencial del SIG.
- Evaluación del clima laboral.
- Evaluación del riesgo psicosocial.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PL-GH-04 Versión: 025 Fecha: 16/05/2023
---	--	--

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 de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 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 MOP para la Bpp, se estructura el indicador para la medición del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Cumplimiento Plan de Bienestar Laboral	Número de actividades realizadas/Número de actividades programadas
	Número de funcionarios que participan en las actividades del Plan de Bienestar / Total de funcionarios programados
	Percepción de la actividad de Bienestar desarrollada

8. 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.
- Control de salidas o servicios no conformes establecido en el Manual del SIG.

Proyectó: Equipo de Talento Humano – Subdirección Administrativa y Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño