

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 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 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.

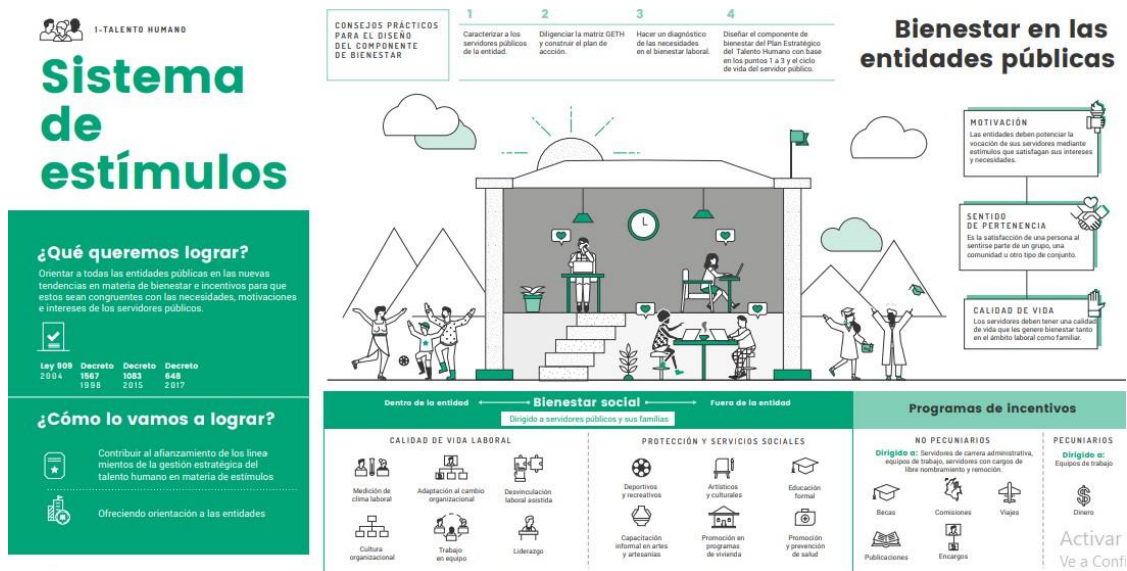


Imagen 1. tomada de: Guía de estímulos para servidores públicos.

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:

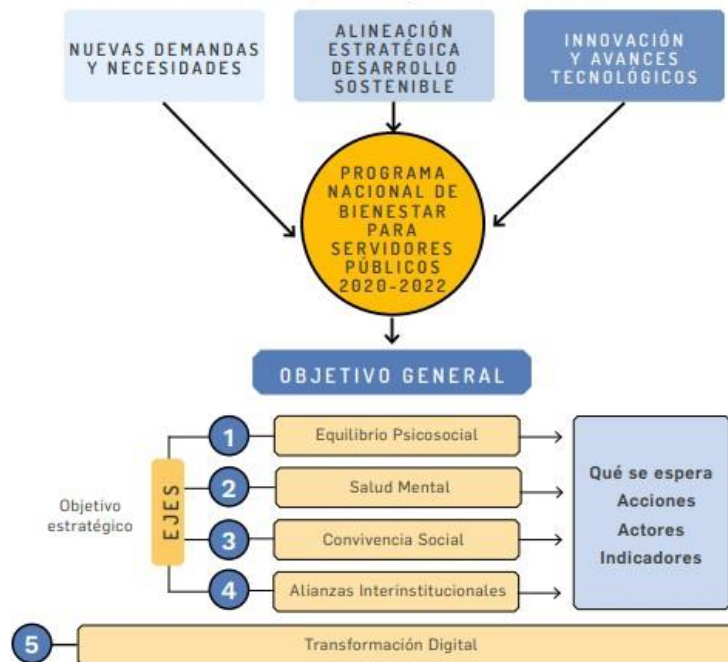
Deportivos y recreativos, Artísticos y culturales, Educación formal, Capacitación informal

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

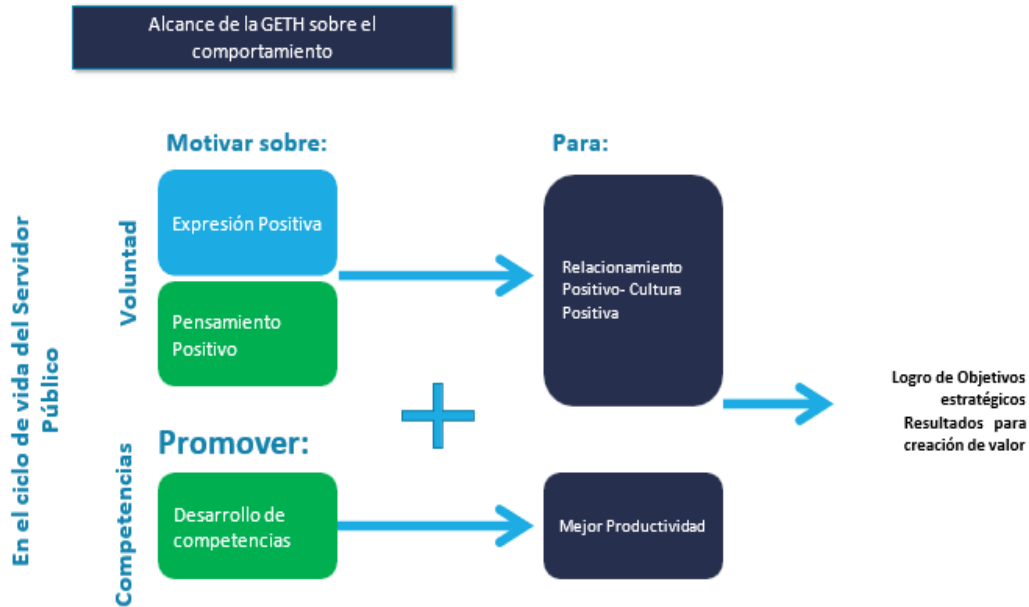
De acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas 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:

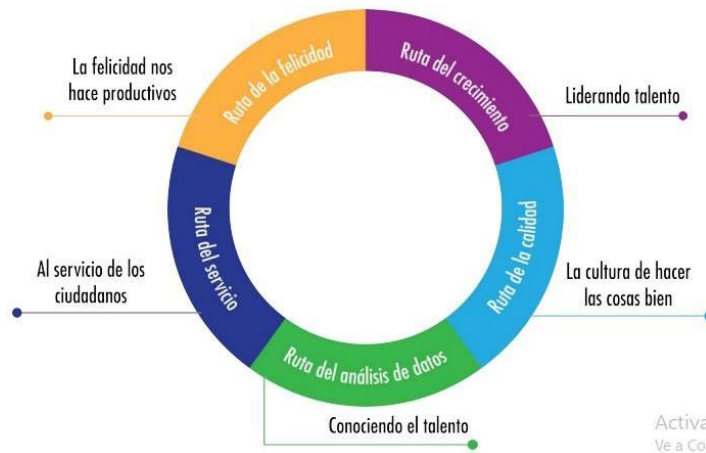


Plan De Bienestar Social e Incentivos y el Modelo Integral de Planeación y Gestión -MIPG.

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 align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p align="right">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

 <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>
--	---	--

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 COMITÉS.

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 que la felicidad es subjetiva, la BPP en pro a generar Calidad de vida, pretende aportar 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, planificar 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 últimas 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.